

182

Автономная некоммерческая организация социального  
обслуживания граждан «Границы добра»  
(АНО СОГ «Границы добра»)

**П Р И К А З**

«03» мая 2017 года

№ 31

с. Дубенки

**Об утверждении Коллективного договора**

**П р и к а з ы в а ю:**

В соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Границы добра» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить коллективный договор Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Границы добра» от 03 мая 2017 года.

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 3 мая 2017 года.

Контроль за исполнение настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение: Коллективный договор от 03 мая 2017г. на 12 л.

Директор



М.В. Седойкина



**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ  
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ  
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**  
(Госкомтрудзанятости Республики Мордовия)

Покамань и эряйхнень  
тевонь улемашиснон коряс  
Мордовия Республикань  
государственной комитетсь

Важомань ды эриятнень  
тевонь улемачист коряс  
Мордовия Республикань  
государственной комитетсь

430005, г. Саранск, ул. Коммунистическая, 33/2

Тел.: 47-20-65 Факс: 47-20-54

E-mail: [dznm@trudrm.ru](mailto:dznm@trudrm.ru), [dznm@e-mordovia.ru](mailto:dznm@e-mordovia.ru)

<http://www.trudrm.ru>

ОКПО 27798836, ОГРН 1071326000019,

ИНН/КПП 1326199665/132601001

От 16.06.2017 № 1192

На 10 от 14.06.2017 г.

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации и положениями Административного регламента Государственного комитета Республики Мордовия по труду и занятости населения по предоставлению государственной услуги по проведению уведомительной регистрации республиканских, отраслевых (тарифных), территориальных соглашений, коллективных договоров, утвержденного приказом Госкомтрудзанятости Республики Мордовия от 5 июля 2013 г. № 122, сообщаем, что коллективный договор АНО СОГ «Границы добра» на 2017 - 2020 годы, принятый на общем собрании трудового коллектива 03 мая 2017 г., зарегистрирован 16 июня 2017 г., регистрационный номер № 136/17.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Первый заместитель председателя**

**Д.А. Фролов**



## Раздел 1. Общие положения

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Границы добра» (далее по тексту «работники») в лице их представителя – профсоюзного комитета Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Границы добра» (далее по тексту: Профком) или Председателя первичной организации профсоюза;

- работодатель (представитель нанимателя) в лице руководителя организации, представителя нанимателя далее по тексту «Работодатель».

1.2 Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст.37 Конституции РФ, ст.35 Конституции Республики Мордовия и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК);

- Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

- Федеральных законов от 12.01.1996 №10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, от 30 мая 1996г. №122-3 Республики Мордовия «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

- законов Республики Мордовия, иных нормативных актов Российской Федерации (далее по тексту РФ) и Республики Мордовия (далее по тексту – РМ).

1.3 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон. (ст.40 ТК).

1.4 Предметом настоящего КД являются конкретизированные, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, предоставляемые работникам в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, Соглашением между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей РМ и Правительством РМ на 2013-2015 годы, территориальным соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст.41 ТК)

1.5 Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и ее выборный орган как единственного полномочного представителя работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Границы добра» ведущего переговоры от их имени, защищающего их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

1.6 Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам организации (предприятия, учреждения).

1.7 Настоящий КД вступает в силу со дня подписания (с «03» мая 2017г. и действует по «03» мая 2020г. )

1.8 Положения настоящего КД распространяются на всех работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Границы добра» и обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работниками.

1.9 Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей комиссией по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников организации, учреждения.

1.10 Работодатель знакомит с КД, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права всех работников организации, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, а также информирует работников о выполнении КД на собраниях (совещаниях, конференциях и через средства массовой информации).

1.11 Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия организации, расторжения договора с руководителем организации, реорганизации в форме преобразования организации;
- при смене формы собственности в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидации.

В перечисленных выше случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действующего КД на срок не более 3-х лет.

## **Раздел 2. Трудовые (служебные) отношения и обеспечение занятости**

2.1 Трудовые отношения в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Границы добра» регулируются:

трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Границы добра» .

2.2 Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, республики Мордовия, соглашениями по социально-экономическим вопросам и коллективным договором.

2.3 Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников разрабатываются с учетом мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного профсоюзного органа.

2.4 Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными соответствующими работодателями (представителями нанимателя) с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа. (ст.100 ТК).

2.5 Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92, 333, 350 ТК, «Список производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»).

2.6 Привлечение к сверхурочной работе производится работодателем с письменного согласия работника за исключением случаев, указанных в ст.99 ТК и не должна превышать 120 часов в год, а для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, а также учесть мнение выборного профсоюзного органа.

2.7 Ненормированный рабочий день устанавливается для работников в соответствии с трудовым распорядком, трудовым договором .

2.8 В целях обеспечения занятости сторон осуществляют контроль за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников. При этом работодатели (представители нанимателя):

- предоставляют гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;
- не менее, чем за 3 месяца до проведения организационных мероприятий (реорганизация, сокращение штатов, ликвидация и т.д.) представляют органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых могут коснуться, а также сроке, в течение которого их намечено осуществить.
- при сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право оставления на работе при равных показателях эффективности и результативности деятельности и квалификации, помимо категорий указанных в ст.179 ТК.

2.9 Увольнение работников, членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст. 81 производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

2.10 Право на отдых реализуется представлением работнику свободного от исполнения трудовых и служебных обязанностей времени (свободного времени) вне пределов установленном служебным или внутренним распорядком нормальной продолжительности рабочего времени. При этом продолжительность основного оплачиваемого отпуска устанавливается:

- работникам по трудовому договору – 28 календарных дней.

2.10.1 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным отпуском за выслугу лет. Для работников общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не ограничивается.

2.10.2 Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день, а также в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями службы (труда) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации сверх вышеуказанных нормативов и не могут быть менее 3-х календарных дней. (Для отдельных категорий работников дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в рабочих днях в соответствии с Постановлением Правительства. Перечень работников, их должности, профессии указать в Приложении к КД).

2.10.3 Отпуска по беременности и родам предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.10.4 Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Границы добра» предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска :

- в связи с вступлением в брак ( в т.ч. близких родственников – брат, сестра, сын, дочь) – двух календарных дней;
- в случае рождения ребенка двух календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников три календарных дней;
- одиноким матерям (отцам) 1 сентября для сопровождения ребенка в школу 1 календарный день.

2.10.5 Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (профкома) не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

2.10.6 По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может соединяться с дополнительными отпусками или предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не может быть менее 14 календарных дней. По согласованию с работодателем (представителем нанимателя) работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

2.10.7 Выплата денежного содержания за период оплачиваемых отпусков должна производиться не позднее трех дней до начала указанного отпуска.

2.10.8 По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя (представителя нанимателя) может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы (денежного содержания) продолжительностью:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году
  - родителям и женам (мужьям) военно-служащих погибших или умерших вследствие ранения контузии или увечья полученных при исполнении обязанности военной службы, либо заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году
  - в других случаях предусмотренных законодательством и данным коллективным договором
- (раскройте перечень по вашему усмотрению и согласуйте с работодателем)

### **Раздел 3. Оплата труда**

3.1 Зарплата работников, работающих по трудовому договору выплачивается на основе принятой в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Границы добра» системы оплаты труда в зависимости от характера работы при этом базовая часть заработной платы должна быть не ниже 60% от общего ее размера (Соглашение по социально-экономическим вопросам между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей и Правительством РМ п.3.11)

3.2 Выплаты компенсационного характера осуществлять:

- за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – согласно дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием размера доплаты и срока, на который она устанавливается;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152, 153 ТК и Положения об оплате труда Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Границы добра»

3.5 В Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Границы добра» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы – согласно положению об оценке деятельности специалистов.
- за качество выполняемой работы – в соответствии с положением, утвержденным работодателем – при выполнении республиканского стандарта «Качество предоставления социальных услуг»
- премиальные выплаты – согласно положению о премировании, разработанного в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Границы добра»

3.6 Работодатель обязуется:

- производить работникам соответствующие доплаты к оплате труда в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со статьей 149 ТК РФ
- установить форму расчетного листка с учетом мнения профкома
- заработную плату выплачивать непосредственно работнику, за исключением случаев предусмотренных федеральным законом или трудовым договором

- в трудовом договоре указать все составляющие части заработной платы, включая единовременные выплаты
- совместно с профкомом в правилах внутреннего трудового распорядка определить место и время выплаты заработной платы.

3.7 Заработную плату, включая стимулирующие и компенсационные выплаты работнику перечисляются на банковскую заработную карту не позднее 23 числа соответствующего месяца – аванс и не позднее 8 числа следующего месяца – оставшаяся часть заработной платы за предыдущий месяц.

3.8 Размер аванса устанавливать из расчета 40% базового оклада с учетом фактически отработанного времени. Внеплановый аванс может быть выдан работникам по их личным заявлениям, подписанным работодателем по согласованию с профкомом, в счет заработной платы с указанием размера аванса.

3.9. Премирование работников организации осуществляется на основе положения о премировании, утвержденным приказом руководителя организации. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

## **Раздел 4. Охрана труда и здоровья**

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Границы добра» в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2. Профком обязуется:

- совместно с работодателем вести учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами;

- участвовать в аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда;

- через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза следить за техническим состоянием оборудования, механизмов, помещений, санитарно-технических устройств, вентиляционных систем, их соответствием требованиям охраны труда;

- участвовать в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда в организации;

- совместно с руководителями подразделений разрабатывать планы по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, оказывать помощь в выполнении запланированных мероприятий;

- участвовать в рассмотрении писем, жалоб, заявлений работников, касающихся условий и охраны труда, подготавливать предложения руководителю организации по устранению выявленных недостатков;

- осуществлять контроль за соблюдением работниками требований законов и иных нормативно-правовых актов, инструкций, касающихся охраны труда;

- контролировать полноту обеспечения и правильность применения средств индивидуальной и коллективной защиты персоналом организации;

- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;

- через уполномоченных (доверенных) лиц осуществлять контроль за состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств, санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений, организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;

- представлять руководителю организации предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий труда.

4.3 Работодатель (представитель нанимателя):

- обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, оборудования и технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов



- организовывает аттестацию рабочих мест с целью выявления воздействия вредных факторов на здоровье работников и принятия мер к ослаблению их воздействия путем введения дополнительного питания, обеспечения спецодеждой, спецсредствами, индивидуальными средствами защиты, моющими, смазывающими и обезвреживающими средствами, а также установления льгот по перечню должностей и профессий по согласованию с профкомом.

4.4 Работодатели (представители нанимателя) при количестве работающих в организации более 50 человек вводят должность специалиста по охране труда, а при меньшем количестве работающих назначают ответственных, прошедших специальное обучение по охране труда, создают комитеты (комиссии) по охране труда с направлением в них своих представителей в соответствии со ст.218 ТК РФ.

## **Раздел. 5 Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1 Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

В этих целях работодатель отчисляет профкому денежные средства в сроки выплаты зарплаты (вариант: ежеквартально, один раз в год в размере 0,3% от фонда оплаты труда работников организации. Основание: п.4.18 Соглашения между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей РМ и Правительством РМ на 2016-2018 годы.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1 выделять средства для поощрения победителей смотра-конкурса за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением о смотре-конкурсе;

5.2.2 Поощрять работников за безупречный труд в организации при штате работников не менее 5 лет в связи с юбилейными датами

50,55,60 литием в размере 3000 руб.

5.2.3 Оказывать за счет средств организации материальную помощь в размере:

- на похороны близких родственников 2500 руб. (при представлении копии свидетельства о смерти)

- перенесшим сложную операцию с лечением свыше 2 месяцев 2500 руб.

- при рождении ребенка (отцу или матери) до 2500 руб.

- в связи со стихийным бедствием 2500 руб.

5.2.4 Приобретать для детей работников в возрасте до 14 лет включительно новогодние подарки выделяя на эти цели не менее 300 руб. на одного ребенка за счет средств предприятия (учреждения) (вариант: совместно с профкомом)

5.2.5 Организовать распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников и членов их семей чрез комиссию по социальному страхованию.

5.2.6 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, а также дополнительное страхование на основе заключенных договоров со страховыми компаниями.

5.2.7 Своевременно перечислять в страховые фонды средства в размерах, определяемым законодательством.

5.2.8 В соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих.

5.2.9 Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профессиональном заболевании.

5.2.10 Компенсировать затраты на проезд работникам, должностными обязанностями которых предусмотрен разъездной характер работы, в размере 100% стоимости проездного билета на общественном транспорте.

## **Раздел 6. Обязательства профсоюзного комитета**

Профком обязуется:

6.1 способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

6.2 представлять от имени работников – членов профсоюза (при наделении его полномочиями – от имени всех работников организации) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации (ст.29 ТК)

6.3 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда (ст.41 ТК) .

6.4 принимать участие в распределении вводимого в эксплуатацию (или получаемого) жилья в организации.

6.5 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК)

6.6 контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД (ст.41 ТК).

6.7 представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.

6.8 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

6.9 осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

6.10 осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда в организации и окружающей природной среды, добиваться устранения выявленных нарушений.

6.11 добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

6.12 осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации.

6.13 организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

6.14 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД.

6.15 требовать через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД.

6.16 обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников – членов профсоюза, гарантированных законодательством о

труде, настоящим договором, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

6.17 представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации средства в размере ежемесячных членских профсоюзных взносов, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров.

6.18 представлять интересы пострадавших работников – членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.19 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»)

6.20 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.21 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

6.22 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.23 при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от работодателя выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п.3 и 4 ст.20 ФЗ о профсоюзах).

6.24 создать при профкоме комиссию по работе среди молодежи.

6.25 активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

6.26 проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза.

6.27 оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст.173-177 ТК)

6.28 контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК.

6.29 контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст.с.122 и 124 ТК.

6.30 контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК).

6.31 добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.

6.32 информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

6.33 поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий эффективную производственную и общественную работу.

6.34 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.

6.35 осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

6.36 активно работать в комиссии по социальному страхованию. Осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

6.37 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.38 осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой (приложение №21)

6.39 представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза (пункт 2.1 Устава Профсоюза)

6.40 представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы работников организации не являющихся членами профсоюза, в случаях возникновения трудовых споров, при условии уплаты ими Профкомом денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов (ст.377 ТК, п.1ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах)

6.41 выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях

6.42 не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения работодателем

## **Раздел 7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

7.1 Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК и другими законодательными актами.

7.2 Работодатель признает, что профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст.11 ФЗ о профсоюзах)

- содействия их занятости (ст.370 ТК)

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением

- соблюдения законодательства о труде

- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров

7.3 Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие профорганизации, профкому в их деятельности (ст.32, 377 ТК)

7.4 Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ о профсоюзах (ст.52 ТК)

7.5 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профкома работодатель обязуется:

7.5.1 не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст.370 ТК, п.5 ст.11 ФЗ о профсоюзах)

7.5.2 предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (ч.7,8 ст.370 ТК, ст.17 ФЗ о профсоюзах)

7.5.3 обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией организации

7.5.4 безвозмездно предоставлять профкому помещение, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте

7.5.5 предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем

7.5.6 осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированным программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется работодателем.

7.5.7 обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст.377 ТК,ст.28 ФЗ о профсоюзах)

7.5.8 распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профкома организации (ст.375 ТК)

7.5.9 на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации (ст.377 ТК)

7.5.11 на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы в организации.

## **8. Контроль за выполнением коллективного договора**

8.1 Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами по труду.

8.2 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.3 Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей работодателя и профкома об итогах проверок и принятых мерах.

8.4 Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) работников. С докладами об итогах выполнения КД выступают представители сторон, подписавшие КД.

8.5 Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются работодателем.

## **9. Заключительные положения**

9.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока, до заключения нового коллективного договора и сохраняет свое действие в случае структурных изменений. При реорганизации данной организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

При ликвидации данной организации коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

9.2 Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 1 месяца после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации прав, основанных на коллективном договоре.

9.4 За неисполнение настоящего договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Представитель Работодателя:

Директор



подпись

(Седойкина М.В.)

ФИО

Представитель работников:

Председатель профкома



подпись

(Лесанова Н.Н.)

ФИО