

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного казенного учреждения
«Социальная защита населения
по Кочкуровскому району Республики Мордовия»**

на 2025-2028 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного казенного учреждения
«Социальная защита населения
по Кочкуровскому району Республики Мордовия»

на 2025-2028 годы

Утвержден
на собрании работников
ГКУ «Соцзащита населения
по Кочкуровскому району РМ»
«25» июня 2025 года

Коллективный договор
зарегистрирован:
Министерство социальной защиты,
труда и занятости населения
Республики Мордовия

28 мая 2025 г.

Рег. № 118

Раздел 1. Общие положения

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники ГКУ «Соцзащита населения по Кочкуровскому району РМ» (далее по тексту «работники») в лице их представителя, председателя профсоюзного комитета ГКУ «Соцзащита населения по Кочкуровскому району РМ» (далее по тексту Профком) или Председателя первичной организации профсоюза;

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

1.2 Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст. 37 Конституции РФ, ст. 29 Конституции Республики Мордовия и в соответствии с требованиями:

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

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

- Федеральных законов от 12.01.1996 г. № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, от 30 мая 1996 г. № 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. Они предоставляются работникам в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, Соглашением между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей РМ и Правительством РМ, 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 ГКУ «Соцзащита населения по Кочкуровскому району РМ», 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 учреждения.

1.7 Настоящий КД вступает в силу со дня подписания со «01» июня 2025 года и действует по «31» мая 2028 года.

1.8 Положения настоящего КД распространяются на всех работников ГКУ «Соцзащита населения по Кочкуровскому району РМ» 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.

Утверждения вносимых изменений и дополнений осуществляются общим собранием (конференцией) работников учреждения.

1.10 Работодатель знакомит с КД, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права всех работников учреждения, 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 учреждения, расторжения договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования учреждения;
- при смене формы собственности в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации учреждения;
- при ликвидации учреждения – 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 ГКУ «Соцзащита населения по Кочкуровскому району РМ» регулируются:

- трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в ГКУ «Соцзащита населения по Кочкуровскому району РМ».

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», Пост. Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22. В учреждение устанавливается сокращенная рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности 36 часов. (Основание – Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №288\3-1)

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 работодатель (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:

- а) одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 3 летнего возраста;
- б) лицам предпенсионного возраста;
- в) лицам, проработавшим в учреждении 10 лет.

2.9 Увольнение работников, членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК 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 работникам по трудовому договору устанавливается не менее 28 календарных дней.

2.10.1 Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день не могут быть менее 3-х календарных дней, а также в связи вредными и (или) опасными условиями службы (труда) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации сверх вышеуказанных нормативов не менее 7 календарных дней. Так директору предоставляется 6 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска, заместителю директора и главному бухгалтеру – 5 календарных дней, водителям – 3 календарных дня. (Для отдельных категорий работников дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в календарных днях в соответствии с Постановлением Правительства).

2.10.2 Отпуска по беременности и родам, а также дополнительный учебный отпуск предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.10.3 Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются:

- в связи с вступлением в брак (в т.ч. близких родственников – брат, сестра, сын, дочь) – до 3 календарных дней;
- в случае рождения ребенка - до 3 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – до 3 календарных дней;
- одиноким матерям (отцам) 1 сентября для сопровождения ребенка в школу - 1 календарный день.

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

2.10.5 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.

2.10.5.1 Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, а для работников имеющих группу инвалидности 30 календарных дней.

2.10.6 Выплата отпускных за период оплачиваемых отпусков должна производиться не позднее 3 дней до начала указанного периода.

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

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих 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.

2.11 Предоставление работникам, проходящим вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых выходных дней.

Раздел 3. Оплата труда

3.1 В ГКУ «Соцзащита населения по Кочкуровскому району РМ» устанавливается следующая система оплаты труда:

- зарплата работников, работающих по трудовому договору, выплачивается на основе принятой в Учреждении системы оплаты труда в зависимости от характера работы, при этом базовая часть заработной платы должна быть не ниже 60 % от общего ее размера.

3.2 Установить повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности в зависимости от квалификационной группы должностей работников, занятых в сфере социальных услуг:

- специалистов второго уровня до 0,17
- специалистов третьего уровня до 0,45
- руководителей до 0,38

3.3 Выплата за стаж непрерывной работы составляет:

- от 1 года до 3 лет - 0,10
- от 3 до 5 лет - до 0,20
- свыше 5 лет - до 0,30 .

3.4 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, нерабочие праздничные дни и ночные производится в соответствии со ст. 96, 152, 153 ТК и Положения об оплате труда ГКУ «Соцзащита населения по Кочкуровскому району РМ»

3.5 В ГКУ «Соцзащита населения по Кочкуровскому району РМ» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы, а также премиальные выплаты – согласно положению об оплате труда работников ГКУ «Соцзащита населения по Кочкуровскому району РМ»

- за качество выполняемой работы – в соответствии с положением, утвержденным работодателем – при выполнении республиканского стандарта «Качество предоставления социальных услуг»

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 (Приложение 1).

3.7 Заработную плату (денежное вознаграждение) выплачивать не реже 2-х раз в месяц в сроки:

- за первую половину месяца - не позднее 27 числа;
- за вторую половину месяца – не позднее 12 числа.

3.8 Размер аванса устанавливать из расчета 40% заработной платы 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.

Раздел 4. Охрана труда и здоровья

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ГКУ «Соцзащита населения по Кочкуровскому району РМ» в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2 Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников Государственного учреждения «Социальная защита населения по Кочкуровскому району Республики Мордовия» обязательства в области охраны труда и здоровья (**раздел 6 КД**)

4.3 Работодатель (представитель нанимателя):

- обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, оборудования и технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;
- организывает специальную оценку условий труда 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;
- оплачивает прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работниками, согласно установленному перечню;
- не реже 1 раза в год проводят анализ производственного травматизма, и вырабатывает совместно с профкомом меры по его снижению (недопущению);
- обеспечивает работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза или трудового коллектива, предоставлением ему необходимого времени в течение рабочего дня;
- обеспечивает Уполномоченного за счет предприятия нормативными и справочными материалами по охране труда.

4.4 Постановления комитета территориальной организации профсоюза по вопросам охраны труда и здоровья государственных гражданских (муниципальных) служащих и работников учреждения обязательны для рассмотрения и принятия мер работодателем.

4.5 Работодатель не реже чем 1 раз в квартал контролирует ведение ответственными лицами журналы инструктажа (вводного инструктажа, инструктажа на рабочем месте, периодического, повторного, внепланового инструктажа).

Раздел. 5 Социальные гарантии, льготы и компенсации

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

В этих целях работодатель отчисляет профкому денежные средства в сроки выплаты зарплаты ежемесячно в размере 0,1% от фонда оплаты труда работников учреждения.

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 учреждении с связи с юбилейными датами за счет средств профсоюза:

- с 50-летием - в размере 1000 рублей;
- с 55-летием - в размере 1000 рублей;
- с 65-летием - в размере 1000 рублей;
- дня рождения членов профсоюза - в размере 300 рублей;
- для членов профсоюза приобретать новогодние подарки.

5.2.3 Оказывать материальную помощь работникам на основании личного заявления за счет средств профсоюза в случаях:

- в связи со свадьбой работника - 1000 рублей;
- в случае смерти члена семьи работника, а также других близких родственников (сын, дочь, мать, отец, сестра, брат). В случае смерти самого работника материальная помощь выделяется одному из членов его семьи - 1000 рублей;
- при рождении ребенка (отцу или матери) 1000 рублей;
- в случаях стихийного бедствия, пожара, сложных медицинских операций и т. п. - 1000 рублей;
- производить единовременную выплату молодым работникам, призываемым в ряды Вооруженных сил РФ в размере 1000 рублей.

5.2.4 Материальная помощь работникам может быть оказана на основании личного заявления в размере одного базового должностного оклада за счет средств экономии ФОТ случаях:

- в связи со свадьбой работника;
- в случае смерти члена семьи работника, а также других близких родственников (сын, дочь, мать, отец, сестра, брат). В случае смерти самого работника материальная помощь выделяется одному из членов его семьи;
- в случаях стихийного бедствия, пожара, сложных медицинских операций и т.п.

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

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

5.2.7 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.

5.2.8 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 Представительствовать от имени работников – членов профсоюза (при наделении его полномочиями – от имени всех работников учреждения) 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 учреждении (ст.29 ТК)

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

6.4 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)

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

6.6 Представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.

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

6.8 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.

6.9 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда в учреждениях и окружающей природной среды, добиваться устранения выявленных нарушений.

6.10 Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения.

6.11 Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

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

6.13 Требовать через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД.

6.14 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.

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

6.16 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.

6.17 Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении.

6.18 Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.19 Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в учреждении по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

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

6.21 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**).

6.22 Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.

6.23 Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования.

6.24 Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.25 Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой

6.26 Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза (**пункт 2.1 Устава Профсоюза**).

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

6.28 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 учреждения

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 учреждению, профкому в их деятельности (ст.32, 377 ТК).

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

7.5 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной учреждения 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 учреждения

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 унифицированными 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. (ст.377 ТК, ст.28 ФЗ о профсоюзах)

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

7.5.9 Предоставлять возможность участия с правом решающего голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 ТК)

7.5.10 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 учреждении (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 учреждении

7.5.12 Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением КД, др.) с оплатой по среднему заработку за счет учреждения:

- председателю профкома 1 час в неделю;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

7.6 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 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.

Представитель работодателя:

И. о. директор:

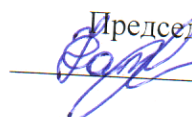
 В. Ф. Зверкова

МП



Представитель работников:

Председатель профкома:

 С. А. Фаткина