

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного стационарного  
учреждения социального обслуживания системы  
социальной защиты населения Республики Мордовия  
«Старотештелимский психоневрологический интернат»

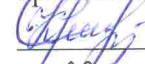
на 2017 – 2020 годы

Утвержден на собрании (конференции)  
работников  
«20» января 2017 г.

Руководитель организации

 Н.В.Кондрашкин  
«20» января 2017 г.

Председатель профсоюзной  
организации

 С.М.Криворотова  
«20» января 2017 г.



М.П.

## Раздел 1. Общие положения

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники ГБСУ СОССЗН РМ «Старотештелимский психоневрологический интернат» в лице их представителя (далее по тексту «работники» - профсоюзного комитета ГБСУ СОССЗН РМ «Старотештелимский психоневрологический интернат» (далее по тексту: Профком) или председателя первичной организации профсоюза – Криворотовой Светланы Михайловны;
- работодатель (представитель нанимателя) в лице руководителя организации – Кондрашкина Николая Васильевича, 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 19.04.1991 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»;
- законов Республики Мордовия, иных нормативных актов Российской Федерации (далее по тексту РФ) и Республики Мордовия.

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. 40Т К).

1.4 Предметом настоящего КД являются конкретизированные, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, представляемые работникам в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, Соглашением между Мордовским Республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия», Союзом промышленников и предпринимателей Республики Мордовия и Правительством Республики Мордовия на 2016-2018 годы от 02.12.2015г №184, 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 ГБСУ СОССЗН РМ «Старотештелимский психоневрологический интернат», 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 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 (с января 2017 г. и действует по январь 2020 г.).

1.8 Положение настоящего КД распространяется на всех работников ГБСУ СОССЗН РМ «Старотештелимский психоневрологический интернат» и обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работником.

1.9 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работнику положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10 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.

1.11 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):

- трудовой договор с работником (приложение № 1)
- правила внутреннего распорядка (приложение № 2);
- правила предоставления ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение № 3);
- положение об оплате труда работников (приложение № 4);
- положение о премировании работников (приложение № 5);
- соглашение по охране труда (приложение 6);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами (приложение № 7);

1.12 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 их сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продления действующего КД на срок не более 3-х лет.

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

2.1 Трудовые отношения в ГБСУ СОССЗН РМ «Старотештелимский психоневрологический интернат» регулируются:

трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в ГБСУ СОССЗН РМ «Старотештелимский психоневрологический интернат».

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (приложение 1).

2.3 Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

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

2.6 Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными соответствующими работодателями (представителями нанимателя) с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (ст. 100 ТК) (приложение № 2).

Рабочие дни: понедельник–пятница, выходные дни: суббота–воскресенье.

Для женщин: с 8:30 до 16:42; для мужчин с 8:30 до 17:30; перерыв для отдыха и питания с 13:00 до 14:00.

2.7 Работники среднего и младшего мед. персонала, кухни и банно-прачечного отделения и др. работают по графику.

2.8 Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 36, 40 часов в неделю. За исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92, 333, 350 ТК, «Список цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», Пост. Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22. В организации устанавливается сокращенная рабочая неделя для среднего и младшего медицинского персонала, женщин сельской местности – 36 часов.

2.9 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.

2.10 Работа в выходные и нерабочие дни, праздничные дни как правило запрещена. Однако в силу производственной необходимости привлечение работников учреждения к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается. За работу в выходные дни предоставляется другой день отдыха. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренных ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день.

2.11 Ненормированный рабочий день устанавливается для работников в соответствии с трудовым распорядком, трудовым договором и Приложением № 3 к данному коллективному договору.

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

- представляют 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, 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 РФ:

- а) не допускать увольнение двух работников из одной семьи;
- б) одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16 летнего возраста;
- в) лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- г) проработавшим в организации 20 лет.

2.13 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.

2.14 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 (приложении № 3).

2.14.1 Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день ( не менее 3-х календарных дней), а также в связи с вредными и (или) опасными условиями службы (труда) ( не менее 7 дней ) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации. (Для отдельных категорий работников дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в календарных днях в соответствии с Постановлением Правительства. Приложении № 3).

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

2.14.3 Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам ГБСУ СОССЗН РМ «Старотештелимский психоневрологический интернат» предоставляются отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с вступлением в брак детей работника – 2 календарных дня;
- в связи с вступлением в брак работника – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня.

2.14.4 Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

2.14.5 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 работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

2.14.6 По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 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.

### **Раздел 3. Оплата труда**

3.1 В ГБСУ СОССЗН РМ «Старотештелимский психоневрологический интернат» устанавливается в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение №4) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Указом Главы РМ от 28 октября 2008 г. № 202 УГ «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников государственных учреждений РМ»;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

Зарплата работников, работающих по трудовому договору выплачивается на основе принятой в ГБСУ СОССЗН РМ «Старотештелимский психоневрологический интернат» системы оплаты труда в зависимости от характера работы при этом базовая часть заработной платы должна быть не ниже 60% от общего ее размера (Соглашением между Мордовским Республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия», Союзом промышленников и предпринимателей Республики Мордовия и Правительством Республики Мордовия на 2016-2018 годы от 02.12.2015г №184

3.2 Выплаты за стаж непрерывной работы составляет:

- от 1 года до 3 лет – 10%
- от 3 до 5 лет – 20%
- свыше 5 лет - 30%

3.3 Выплаты компенсационного характера осуществлять:

- за вредность – согласно перечня должностей работников, которым может быть установлена выплата за вредность по результатам аттестации рабочих мест и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. (Приложение № 4 к КД. Основание ст. 147 ТК);
- за работу в ночное время 20% за каждый час работы с 22.00 до 6.00 следующего дня;
- специалистам, работающим в селе, устанавливается повышающий коэффициент по учреждению в размере 0,25
- за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей 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 производится в соответствии со ст. 153 ТК и Положения об оплате труда ГБУ СОССЗН РМ «Старотештелимский психоневрологический интернат» (приложение 4).

3.4 В ГБУ СОССЗН РМ «Старотештелимский психоневрологический интернат» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы – согласно положению об оценке деятельности специалистов.
- премиальные выплаты – согласно положению о премировании, разработанного в ГБУ СОССЗН РМ «Старотештелимский психоневрологический интернат» (приложение № 5).

3.5 Работодатель обязуется:

- производить работникам соответствующие доплаты 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.

3.6 В соответствии с частью 6 статьи 136 трудового кодекса РФ заработную плату (денежное вознаграждение) выплачивать не реже 2-х раз в месяц в сроки:

- за первую половину месяца – 25 числа
- за вторую половину месяца – 10 числа

3.8 Размер аванса устанавливать из расчета 40% базового оклада с учетом фактически отработанного времени



### Раздел 4. Охрана труда и здоровья

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ГБСУ СОССЗН РМ «Старотештелимский психоневрологический интернат» в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2 Работодатель обязуется обеспечивать право работников интерната на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключено Соглашение по охране труда, (приложение №6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

#### 4.3 Работодатель:

- обеспечивать безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, оборудования и технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;
  - организовывает специальную оценку условий труда с целью выявления воздействия вредных факторов на здоровье работников и принятых мер к ослаблению их воздействия путем обеспечения спецодеждой, индивидуальными средствами защиты, моющими, обезвреживающими средствами, а также установления льгот по перечню должностей и профессий по согласованию с профкомом (приложение № 7 к КД).
  - оплачивает прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работниками согласно установленного перечня (Приказ № 2 п.15, п.20, п.27).
  - не реже 1 раза в год проводят анализ производственного травматизма и вырабатывает совместно с профкомом меры по его снижению (недопущению);
  - обеспечивает работников производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами;
  - обеспечивает работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза или трудового коллектива, предоставлением ему необходимого времени в течение рабочего дня;
  - организовывает для поступающих на работу, а также переведенными на другую работу работниками интерната обучение и инструктаж по охране труда, оказание первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников интерната по охране труда ежеквартально;
  - обеспечивает Уполномоченного за счет предприятия нормативами и справочными материалами по охране труда. Основание: Постановление Минтруда РФ № 30 от 08.04.1994г.
- 4.4 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

4.6 Работодатель 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.

4.7 Работодатель не реже чем 1 раз в квартал контролирует ведение ответственными лицами журнала 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 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 (ежемесячно в размере 1% от фонда оплаты труда работников организации. Основание: Соглашение между Мордовским Республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия», Союзом промышленников и предпринимателей Республики Мордовия и Правительством Республики Мордовия на 2016-2018 годы от 02.12.2015г №184

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1 Приобретать для детей работников в возрасте до 14 лет включительно новогодние подарки за счет средств профсоюзного комитета.

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

5.2.3 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.

### **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 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 .

6.4 Добиться 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 организации и окружающей природной среды, добиваться устранения выявленных нарушений.

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

6.11 Организовать 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 организации 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 организации средства в размере ежемесячных членских профсоюзных взносов, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров.

- 6.16 Представлять интересы пострадавших работников – членов профсоюза или 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, условия работы в организации .
- 6.18 Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.
- 6.19 Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.
- 6.20 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).
- 6.21 Создать при профкоме комиссию по работе среди молодежи.
- 6.22 Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.
- 6.23 Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза.
- 6.24 Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. ст. 173-177 ТК).
- 6.25 Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.
- 6.26 Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий эффективную производственную и общественную работу.
- 6.27 Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.
- 6.28 Активно работать в комиссии по социальному страхованию. Осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.
- 6.29 Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 6.30 Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой.
- 6.31 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. 1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ о профсоюзах).

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

6.33 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**

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 Предоставлять возможность участия с правом решающего голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (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 организации.

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.

7.5.12 Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в организации (ст.375).

7.5.13 Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и 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 организации:

- председатель профкома 3 часа в неделю;

- его заместителю 2 часа в неделю;
- членам профкома 1 час в неделю;
- на время кратковременной учебы 10 часов в году;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

7.5.14 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 Рассматривать в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

8.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Старотештелимского психоневрологического интерната.

8.5 Переговоры по заключению коллективного договора будут начаты 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.6 Стороны обязуются обеспечивать 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.

8.7 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

8.8 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.

8.9 Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

**Подписи:**

Работодатель:

Директор ГБУ СОССЗН РМ  
«Старотештелимский  
психоневрологический  
интернат»:

 Н.В.Кондрашкин

Представитель работников:

Председатель Первичной  
профсоюзной организации  
ГБУ СОССЗН РМ  
«Старотештелимский  
психоневрологический  
интернат

 С.М.Криворотова