

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА
НАСЕЛЕНИЯ
ПО ЗУБОВО-ПОЛЯНСКОМУ РАЙОНУ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ»

на 2022- 2024 годы

Утвержден на собрании (конференции)
работников
« 18 » января 2022 г.

Директор
ГКУ «Социальная защита
населения по Зубово-Полян-
скому району РМ»
Б.А. Забайкин

Председатель профкома
ГКУ « Социальная защита
населения по Зубово-Полян-
скому району РМ»
М.А.Кевбрина

Раздел 1. Общие положения

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Зубово-Полянскому району Республики Мордовия» (далее по тексту «работники» в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета Кевбриной Марины Александровны

(далее по тексту: Профком) или Председателя первичной организации профсоюза;

- работодатель (представитель нанимателя) в лице руководителя учреждения -директора ГКУ « Социальная защита населения по Зубово-Полянскому району Республики Мордовия» Забайкина Бориса Алексеевича, далее по тексту «Работодатель».

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

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК) и других нормативных актов действующих в сфере ;

- 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 30.06.1996г. №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, Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Республики Мордовия» и Правительством РМ на 2015-2018 годы, территориальным соглашением, а также нормативными положениями, 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 Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Зубово-Полянскому району Республики Мордовия», 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 с 26 мая 2018 года и действует по 26 мая 2021 года

1.8 Положения настоящего КД распространяются на всех работников Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Зубово-Полянскому району

Республики Мордовия» 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 Государственном казенном учреждении «Социальная защита населения по Зубово-Полянскому району Республики Мордовия» регулируются: трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в Республике Мордовия».

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, 40 часов в неделю. С 01.12.2013 года устанавливается следующий режим работы: рабочие дни: понедельник — пятница, выходные дни: суббота, воскресенье, время начала и окончания работы с 8.30 до 17.30 (перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00) ;

С целью обеспечения приема клиентов в течении всего рабочего времени режим работы службы по работе с клиентами составляет : время начала работы и окончания работы с 8:30 до 17:30, (перерыв для отдыха и питания с 12:00 до 13:00 часов - 4 сотрудника; с 13:00 до 14:00 часов -4 сотрудника)

В организации устанавливается сокращенная рабочая неделя для: 36 часов для женщин работающих в сельской местности.

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 с работником.

2.8 В целях обеспечения занятости сторон осуществляют контроль за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников:

- 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 18 летнего возраста

- б) лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)

- в) проработавшим в организации 5, 10, 15 лет

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.

2.10.2 Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день, а также в связи с вредными и (или) опасными условиями службы (труда) устанавливаются в соответствии со ст. 117, ст. 119 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.10.3 Отпуска по беременности и родам предоставляются работникам в соответствии со ст. 255 ТК РФ: «Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере».

2.10.4 Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Зубово-Полянскому району Республики Мордовия» предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска :

- в связи с вступлением в брак работника - 5, сына, дочери — 3 календарных дней;

- в связи со смертью близких родственников (отец, мать, муж (жена), дети, родные братья и сестры) 3 календарных дня;

- одиноким матерям (отцам) 1 сентября для сопровождения ребенка в школу 1 календарный день;

- предоставлять выходной день в день рождения работника.

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 работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

2.10.7 Выплата отпускных за период оплачиваемых отпусков должна производиться не позднее 3 дней до начала отпуска.

2.10.8 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) 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 по согласованию с руководителем, в соответствии с действующим законодательством;

Раздел 3. Оплата труда

3.1 В Государственном казенном учреждении «Социальная защита населения по Зубово-Полянскому району Республики Мордовия» заработная плата работников, работающих по трудовому договору выплачивается на основе принятой в Государственном казенном учреждении «Социальная защита населения по Зубово-Полянскому району Республики Мордовия» 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.3.14)

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

- специалистов второго уровня _____ до 0,17

- специалистов третьего уровня _____ до 0,45

- заведующей отделением _____ до 0,38

3.3 Повышающий коэффициент к базовому окладу 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;

3.5 В Государственном казенном учреждении «Социальная защита населения по Zubovo-Полянскому району Республики Мордовия» 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 Государственном казенном учреждении «Социальная защита населения по Zubovo-Полянскому району Республики Мордовия»

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

- совместно с профкомом в правилах внутреннего трудового распорядка определить место и время выплаты заработной платы.

3.7 Заработную плату выплачивать не реже 2-х раз в месяц в сроки:

- за первую половину месяца - $\frac{25}{\text{числа}}$

- за вторую половину месяца - $\frac{10}{\text{числа}}$

3.8 Размер аванса устанавливать из расчета 100% начисления от должностного 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.

Раздел 4. Охрана труда и здоровья

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Государственного учреждения «Социальная защита населения по Zubovo-Полянскому району Республики Мордовия» в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2 Работодатель:

- 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 установленного перечня.

- обеспечивает государственных гражданских служащих и работников производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами

4.4 Постановления комитета территориальной организации профсоюза по вопросам охраны труда и здоровья служащих и работников организации обязательны для рассмотрения и принятия мер работодателем.

4.5 Работодатели 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.

4.6 Работодатель не реже чем 1 раз в полугодие контролирует ведение ответственными лицами журналов 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.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1 выделять средства за счет профсоюзных взносов 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 стаже работников не менее 5 лет в связи с юбилейными датами

50-летием в размере 2000 руб.

60-летием в размере 2000 руб. с последующим завершением трудовой деятельности.

5.2.3 Оказывать работникам учреждения за счет средств профсоюзных взносов организации материальную помощь в размере:

- на похороны близких родственников (муж, жена, отец, мать , дети) 2000 руб. (при представлении копии свидетельства о смерти)

- перенесшим сложную операцию с лечением свыше 2 месяцев 2000 руб.

- при рождении ребенка (отцу или матери) до 500 руб.

- в связи со стихийным бедствием 2000 руб.

- в связи с трудной жизненной ситуацией многодетным и малообеспеченным категориям работников, имеющих несовершеннолетних детей 500 руб.

5.2.4 Производить за счет профсоюзных взносов единовременную выплату молодым работникам, призываемым в ряды Вооруженных сил РФ в размере 300 руб.

5.2.5 Организовывать совместную с профсоюзными органами отдых детей работников в возрасте до 14 лет включительно в пределах средств, предусмотренных на социальное развитие.

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.

5.2.11 Выделять средства за счет профсоюзных взносов для проведения коллективных мероприятий к праздничным датам: Новый год, 23 февраля, 8 марта, День социального работника согласно сметы расходов.

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 осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации.

- 6.12 организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
- 6.13 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД.
- 6.14 требовать через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД.
- 6.15 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.
- 6.16 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.
- 6.17 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.
- 6.18 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении.
- 6.19 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.
- 6.20 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.
- 6.21 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.
- 6.22 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).
- 6.23 создать при профкоме комиссию по работе среди молодежи.
- 6.24 активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.
- 6.25 проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза.
- 6.26 оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст.173-177 ТК)
- 6.27 контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК.
- 6.28 контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст.с.122 и 124 ТК.
- 6.29 контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК).
- 6.30 информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.
- 6.31 поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий эффективную производственную и общественную работу.
- 6.32 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.

- 6.33 осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.
- 6.34 активно работать в комиссии по социальному страхованию. Осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.
- 6.35 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 6.36 осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утверждаемой ежегодно сметой.
- 6.37 представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза (пункт 2.1 Устава Профсоюза)
- 6.38 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 Профкому денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов (ст.377 ТК, п.1ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах)
- 6.39 выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников (муж (жена), рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях
- 6.40 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 профсоюзной организации, 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 (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

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)

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:

Директор

(Забайкин Б.А.)

подпись

ФИО

МП



Представитель работников:

Председатель профкома

Кеворина М.А.

подпись

ФИО

МП