

От трудового коллектива:

Председатель профкома
ГКУ «Соцзащита населения
по г.о. Саранск»



Томашевич Ю.В.

2014 г.

От администрации:

Директор
ГКУ «Соцзащита населения
по г.о. Саранск»



Шувалова С.И.

2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное казенное учреждение
«Социальная защита населения
по городскому округу Саранск»

на период: с 01.10.2014 г.
по 01.10.2017 г.

Одобен на общем собрании работников
ГКУ «Соцзащита населения
по городскому округу Саранск»

«01» октября 2014 г.

г.о. Саранск 2014

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего договора.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Государственное казенное учреждение «Социальная защита населения по городскому округу Саранск» в лице директора Шуваловой Светланы Ивановны (именуемое далее – «работодатель»);

- работники Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по городскому округу Саранск» (далее по тексту «работники») в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета ГКУ «Соцзащита населения по г. о. Саранск» (далее по тексту «Профком») Томашевич Юлии Васильевны (именуемой далее – «Председатель Профкома»).

1.2. Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст.37 Конституции РФ, ст.36 Конституции Республики Мордовия и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (далее по тексту ТК);

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

- Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Закона Республики Мордовия «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 13.06.1996г. №22-З;

- 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. Стороны, заключившие коллективный договор, признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. 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.

1.6. Действие положений настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГКУ «Соцзащита населения по г. о. Саранск», независи-

работы и обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работниками.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.8. Условия коллективного договора обязательны для его сторон.

1.9. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания (с 01.10.2014 г. и действует по 01.10.2017 г.)

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 комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников Учреждения.

1.11. 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).

1.12. Настоящий КД сохраняет свое действие (ст. 43 ТК):

- в случае изменения названия Учреждения, расторжения договора с руководителем Учреждения, реорганизации в форме преобразования;

- 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. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенных Сторонами.

Раздел 3. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

3.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление Учреждением, сохранность его имущества;
- обеспечивать эффективную организацию труда и её безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии их письменного согласия;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

3.2. Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в учреждении в соответствии с законодательством.
- добиваться улучшения условий труда работников;
- систематически информировать каждого Работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также, оценивая фактическое состояние этих условий, требовать от Работодателя обеспечивать их соблюдение;
- по договоренности с лечебными учреждениями организовывать профилактические медосмотры;
- создавать условия для оздоровления средствами физической культуры и спорта, проведением массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий. Для этих целей аккумулировать на счете Профкома перечисленные членские профсоюзные взносы.

3.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество ГКУ «Соцзащита населения по г. о. Саранск», заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон.

В соответствии со ст. 56 Трудового Кодекса Российской Федерации - трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с кото-

рым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

4.2. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации:
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника в соответствии с трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

4.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

4.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если

иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

4.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного служебного контракта. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной служебным контрактом. Перевод работника на другую работу без согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

4.6. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профкома, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Раздел 5. ТРУДОВЫЕ (СЛУЖЕБНЫЕ) ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в ГКУ «Соцзащита населения по г.о. Саранск»

5.2. 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.

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

5.8. В целях обеспечения занятости стороны осуществляют контроль за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости, обязуются совместно разрабатывать предложения по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации ГКУ «Соцзащита населения по г.о. Саранск», при ухудшении финансово-экономического положения ГКУ «Соцзащита населения по г.о. Саранск».

При этом Работодатель:

- предоставляет гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

- не менее, чем за 2 месяца до проведения организационных мероприятий (реорганизация, сокращение штатов, ликвидация и т.д.) представляет 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 преимущественное право на оставление на работе предоставляет работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК).

- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других

работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; помимо категорий указанных в ст.179 ТК:

- а) одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 14 летнего возраста
- б) лицам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии)

5.9. 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.

5.10. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5.11. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177 ТК РФ).

5.12. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени в ГКУ «Соцзащита населения по г.о. Саранск» регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (ст.100 ТК).

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим КД установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92, 333, 350 ТК).

6.3. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

6.4. В исключительных случаях и по согласованию с Профкомом, работники могут привлекаться к сверхурочным работам за исключением случаев, указанных в ст.99 ТК. При этом продолжительность таких работ 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.

6.5. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания один час с 13.00 до 14.00. Для сотрудников службы по работе с клиентами – скользящий график перерыва для отдыха и питания, обеспечивающий непрерывный прием граждан.

6.6. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час для всех работников.

6.7. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск согласно действующему законодательству.

6.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам

по трудовому договору продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

6.9 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется руководителям государственных казенных учреждений, имеющим ненормированный рабочий день и продолжительность основного отпуска 28 календарных дней.

Руководитель государственного казенного учреждения устанавливает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям в зависимости от объема работы, степени напряженности труда и других условий не более 5 календарных дней (пункт 3 Приказа Министерства социальной защиты населения Республики Мордовия от 30.12.2010г. № 390).

6.10. Первый заместитель директора - начальник сводно-аналитического отдела, заместитель директора структурного подразделения, главный бухгалтер – ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 5 дней.

6.11. Дополнительные дни к ежегодному основному оплачиваемому отпуску предоставляются сотрудникам Учреждения, стаж которых в сфере предоставления государственных социальных услуг составляет:

- от 5 лет до 10 лет – 1 день;
- от 10 лет до 15 лет – 2 дня;
- от 15 лет до 20 лет – 3 дня;
- свыше 20 лет – 5 дней.

6.12. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года довести до всех сотрудников согласованный график ежегодных отпусков.

6.13. Стороны признали необходимым предоставление дополнительных оплачиваемых дней к отпуску:

- работающим женщинам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 4 дня.

6.14. По согласованию с администрацией учреждения и желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель.

6.15. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительных оплачиваемых выходных дней:

- для участия в похоронах близких родственников (родители, дети, брат, сестра) - 3 дня;
- по случаю бракосочетания - 3 дня.

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

6.17. Выплата денежного содержания за период оплачиваемых отпусков должна производиться не позднее 3 дней до начала указанного отпуска.

Раздел 7. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ВЗЫСКАНИЯ.

7.1. В области оплаты труда стороны договорились:

7.1.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

7.1.2. Работникам ГКУ «Соцзащита населения по г.о. Саранск» могут устанавливаться иные надбавки и доплаты:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – согласно дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием размера доплаты и срока, на который она устанавливается;

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152, 153 ТК и Положения об оплате труда (Приложение 3.).

7.1.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер принимается приказом Работодателя в соответствии с положением об оплате труда в пределах фонда оплаты труда Работников ГКУ «Соцзащита населения по г. о. Саранск».

7.1.4. Премирование Работников ГКУ «Соцзащита населения по г. о. Саранск» производится по результатам работы всего коллектива с учетом основных показателей, учитывающих конкретный вклад руководителей и специалистов в общие результаты работы, а также за добросовестное выполнение трудовых и служебных обязанностей.

7.1.5. Выплаты стимулирующего характера (премии) Работникам ГКУ «Соцзащита населения по г.о. Саранск» выплачиваются в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по городскому округу Саранск» в пределах фонда оплаты труда.

7.1.6. Заработная плата (денежное вознаграждение) выплачивается не реже 2 раз в месяц в сроки:

- за первую половину месяца - 25-го числа;

- за вторую половину месяца – 10-го числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне.

7.1.7. Размер аванса не может быть установлен менее 40% от заработной платы с учетом фактически отработанного времени.

7.1.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, обеспечивать санитарно-гигиенические условия. Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по улучшению и охране труда.

8.2. Работодатель обязан, систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья. Информация должна включать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Непосредственный руководитель подразделения, в котором трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего рабочего дня с момента сделанного запроса.

8.3. Работодатель проводит мероприятия по усилению пожарной безопасности, обеспечить помещения соответствующим противопожарным инвентарем.

8.4. Для всех поступающих на работу лиц Работодатель обязуется проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.5. Профком обязан организовать работу стражделегатов по проверке соблюдения режима заболевшими и оказания им товарищеской помощи на дому и при стационарном лечении.

8.6. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

8.7. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа.

Раздел 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

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

9.2. 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).

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

9.4. 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).

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

9.6. Представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их

увольнении по инициативе работодателя.

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

9.8. 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.

9.9. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

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

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

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

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

9.14. 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.

9.15. 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.

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

9.17. 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).

9.18. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза.

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

9.20. Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий эффективную производственную и общественную работу.

9.21. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

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

9.23. 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»).

9.24. Работникам ГКУ «Соцзащита населения по г.о. Саранск» выплачиваются денежные поощрения (премии) к юбилею (50, 55, 60 лет) в размере 2 т. руб., праздничным датам, а также за выполнение отдельных особо важных заданий (выполнение работ по взаимодействию с работодателями, органами местного самоуправления, общественными организациями и др.).

9.25. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза (из средств профсоюза) в случае:

- длительной болезни – не более 2 тыс. руб.;
- смерти у кого-либо из членов семьи (супруги, родители, дети, брат, сестра) – не более 5 тыс. руб.;
- рождения ребенка – не более 3 тыс. руб.;
- бракосочетания – не более 2 тыс. руб.;
- при возникновении форс-мажорной ситуации – не более 3 тыс. руб.

9.26. Не организовывать массовых акций протеста, в т.ч. и забастовок, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения работодателем.

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. 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.

10.2. 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.

10.3. Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие профсоюзной организации, профкому в их деятельности (ст.32, 377 ТК).

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

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

10.5.1. 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).

10.5.2. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, не-

обходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (ч.7,8 ст.370 ТК, ст.17 ФЗ о профсоюзах).

10.5.3. обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников аппаратом управления Учреждения.

10.5.4. 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.

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

10.5.6. 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.

10.5.7. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников.

10.6. 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 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. 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.

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

11.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения с информацией представителей работодателя и профкома.

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

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения в 30-ти дневный срок с момента подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

12.2. Дополнения и изменения в коллективный договор в течение срока его действия в случае изменения трудового законодательства и другим причинам мо-

гут быть внесены только по согласованию сторон.

12.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.