



Представитель работодателя:

И.о. директора ГУСО НСРЦ «Семья»

Е.С. Суфу-у

«3» 08 2015 год



Представитель работников:

Председатель профсоюзной организации

ГУСО НСРЦ «Семья»

Л.В. Гогина

«3» 08 2015 год

## Коллективный договор

### Государственного учреждения

### - Социального обслуживания

### « Новоширокинский социально-реабилитационный центр

### « Семья »

### Для несовершеннолетних Забайкальского края.

На 2015-2018 годы.

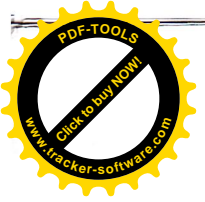
Принят на собрании трудового коллектива

« » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Протокол № \_\_\_\_\_

Зарегистрирован:





## Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:  
-государственные и гражданские служащие и работники ГУСО НСРЦ «СЕМЬЯ» (далее по тексту работники) в лице их представителя - профсоюзного комитета /наименование организации/ или Председателя - для первичной организации численностью до 15 членов Профсоюза (далее по тексту: Профком);

-Работодатель (представитель нанимателя) \_\_\_\_\_ ГУСО НСРЦ «Семья»  
(наименование учреждения, органа, организации далее по тексту - организация) (наименование организации)

в лице руководителя организации Су-фу-у Елена Юрьевна (далее по тексту –  
Работодатель (представитель нанимателя);

1.2. Коллективный договор (далее по тексту - КД) разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями:

Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК), Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", Федеральных законов от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее – Закон № 10-ФЗ), от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее – Закон № 79-ФЗ), законов Российской Федерации (далее по тексту - РФ), субъектов РФ, иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем (представителем нанимателя), гражданскими служащими и работниками организации на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя (представителя нанимателя), льготы и преимущества, условия труда для гражданских служащих и работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Генеральным, Отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.5. Профком, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом гражданских служащих и работников организации, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель (представитель нанимателя) признает первичную организацию профсоюза работников государственных учреждений и



общественного обслуживания РФ в лице ее выборного органа КД  
единственного полномочного представителя гражданских служащих и  
работников ГУСО НСРЦ «Семья»  
(наименование организации)

по данному коллективному договору.

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 гражданских служащих и работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.7. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания (вариант: с 01.01.2015 т.е. со дня, установленного КД) и действует по 31 декабря 2018 года /либо указывается другая дата, но срок действия КД не должен превышать трех лет/ (ст. 43 ТК). Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет.

1.8. Положения настоящего КД распространяются на всех гражданских служащих и работников организации:

-членов профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ;

-гражданских служащих и работников организации, не являющихся членами профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ, ежемесячно уплачивающих на счет профкома денежные средства в размере 1% от заработной платы.

(Заявление гражданского служащего или работника организации, не являющегося членом профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ, о перечислении профсоюзной организации денежных средств, является документом, уполномочивающим Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем (представителем нанимателя) по вопросам регулирования социально-трудовых отношений) (ст.ст. 30,377 ТК РФ).

1.9. Положения настоящего КД в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем (представителем нанимателя), Профкомом, гражданскими служащими и работниками.

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



1.11. Работодатель (представитель нанимателя) знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех гражданских служащих и работников организации, а также всех вновь поступающих гражданских служащих и работников при их приёме на работу (службу), доводит совместно с Профкомом до гражданских служащих и работников информацию о выполнении условий КД на собраниях (конференциях), через средства информации.

1.12. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим КД;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего КД на срок до трех лет.

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ (ГОСУДАРСТВЕННО-СЛУЖЕБНЫЕ) ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Все основные вопросы трудовых (государственно-служебных /далее – служебные/) и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем (представителем нанимателя) совместно с Профкомом.

2.2. Трудовые (служебные) отношения в организации строятся на основании трудового договора (служебного контракта), заключаемого между работниками (гражданскими служащими) и Работодателем (представителем нанимателя) в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор (служебный контракт). Трудовой договор (служебный контракт) хранится у каждой из сторон договора.

2.3. Срочный трудовой договор (служебный контракт) заключается в случаях, когда трудовые (служебные) отношения в организации не могут быть установлены на неопределенный срок (т.е. на постоянную работу (службу) с учетом характера предстоящей работы (службы) или условий ее выполнения, с учетом категории замещаемой должности гражданской службы или условий прохождения гражданской службы, а также в случаях, непосредственно предусмотренных федеральными законами.

2.4. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе в соответствии с Положением о конкурсе, утвержденном в установленном порядке.

2.5. С целью привлечения на работу в организацию молодежи Работодатель (представитель нанимателя) обязуется:



2.5.1. предусматривать возможность трудоустройства лиц, закончивших профильные образовательные учреждения высшего профессионального образования;

2.5.2. предусматривать возможность трудоустройства молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения;

2.5.3. создать Совет наставников молодых специалистов из числа кадровых работников

2.5.4. предоставлять возможность участия в конкурсах профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;

2.6. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома (ст. 82 ТК).

2.7. Работодатель (представитель нанимателя) обязуется в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Законом № 79-ФЗ осуществлять согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников.

2.8. В случае реорганизации или ликвидации организации либо сокращения должностей государственной службы, численности или штата работников представитель нанимателя (Работодатель) в письменной форме информирует выборный профсоюзный орган данной организации о возможном расторжении служебного контракта (трудового договора) с гражданским служащим (работником) не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.9. Высвобождаемым гражданским служащим и работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

Работодатель (представитель нанимателя) с письменного согласия работника (гражданского служащего) вправе расторгнуть с ним трудовой договор (служебный контракт) до истечения срока предупреждения об увольнении (об освобождении от замещаемой должности гражданской службы), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка (денежного содержания), нечисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (освобождении от занимаемой должности гражданской службы).

2.10. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников организации представитель нанимателя (Работодатель) при рассмотрении преимущественного права на замещение должности гражданской службы или оставления на работе учитывает нормы статьи 31 Закона № 79-ФЗ и статьи 179 ТК.

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

-лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);



- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- несовершеннолетним работникам.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.11. Работодатели (представители нанимателя) оказывают содействие высвобождаемым гражданским служащим и работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

2.12. При принятии решения о ликвидации организации или решения о сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, представители нанимателя (Работодатели) не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщают в письменной форме органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых сокращениях должностей гражданских служащих и увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Массовым признается увольнение гражданских служащих и работников в соответствии с критериями, определенными пунктом 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99.

### **Раздел 3. РАБОЧЕЕ (СЛУЖЕБНОЕ) ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

3.1. Режим рабочего (служебного) времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (служебным распорядком), утвержденными Работодателем (представителем нанимателя) с учетом мнения Профкома (Приложения № 2, 3), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

3.2. Для гражданских служащих и работников организации устанавливается пятидневная служебная (рабочая) неделя с двумя выходными днями в неделю. По желанию работников допускается продолжительность рабочей смены 24 часа.

3.3. Работодатель (представитель нанимателя) обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности служебного (рабочего) времени гражданских служащих и работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю.

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

В случае, если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, по согласию работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.



3.5. Ночное время устанавливается с 19-30ч вечера до 7-30 ч утра.

3.6. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.7. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.8. Работодатель (представитель нанимателя) устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы (службы), индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) где условия работы (службы) допускают такую возможность.

3.9. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.10. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

-установить для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (сокращенную 30-35 (часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы);

-освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов - до 16 лет), по их просьбе, от работы в ночное время;

-не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3, детей-инвалидов до 16 лет;

-предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, ежегодные отпуска в летнее или удобное для них время;

3.11. Гражданским служащим и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 4).

3.12. Гражданским служащим и работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска установлена Приложением № 5.

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:



- водители легкового автомобиля и автомобиля для перевозки несовершеннолетних;
- главный бухгалтер;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- директор;
- заведующей складом;
- водителям легкового автомобиля и автомобиля для перевозки несовершеннолетних;

3.13. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков гражданским служащим и работникам организации предоставляется отпусков без сохранения денежного содержания

- в связи с вступлением в брак - 5\_\_ календарных дней;
- в случаях рождения ребенка - 5\_\_ календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников - 5\_\_ календарных дней;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый класс - 1 день (1 сентября).

3.14. По заявлению работника работодатель может ему предоставить по другому трудовому договору работу по иной профессии, должности или специальности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

3.15. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда продолжительность ежегодного отпуска увеличивается на 3 календарных дня:

- помощник воспитателя;
- кухонному рабочему;
- машинисту по стирке белья;
- повару;
- уборщице служебных помещений;

#### **Раздел 4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

4.1. Оплата труда работников организации производится по тарифным ставкам и окладам, установленных Положением, принятым с учетом мнения Профкома.

4.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим КД компенсационных выплат.

4.3. Работодатель (представитель нанимателя) обязуется:

4.3.1. производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере 50\_\_ % тарифной ставки (оклада)-младшим воспитателям;

4.3.2. при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не





ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

4.3.3. оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы (не менее двух третей средней заработной платы) работника;

4.3.4. оплачивать время простоя, не зависящего от работника и Работодателя, в размере не менее  $2/3$  тарифной ставки (оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя;

4.3.5. оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день:

а) работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым ставкам - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

б) работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если их работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

4.5.7. оплату труда гражданских служащих и работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливать в повышенном размере (надо указать размер повышения тарифных ставок (окладов). Для оценки условий труда на каждом рабочем месте использовать данные аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение № 8).

4.5.8. оплачивать труд рабочих-сдельщиков по расценкам выполняемой работы. В тех случаях, когда по характеру производства им поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница;

4.5.9. при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации;

4.5.10. при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.5.11. производить доплаты рабочим, совмещаемым основную работу с руководством бригадой, за руководство бригадой с численностью рабочих в бригаде до 10 человек в размере до 10%, от 10 до 25 человек - до 15%, свыше 25 человек - до 20% тарифной ставки.

4.5.12. осуществлять премирование работников в соответствии с Положением о премировании, утвержденном с учетом мнения Профкома

4.5.13. выплачивать работникам с вне бюджетных средств организации вознаграждение по итогам работы за год согласно Положению, принятому с учетом мнения Профкома

4.5.14. выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:



- за первую половину месяца 30-го числа производится авансирование;
- за вторую половину месяца 15-го числа следующего месяца.

4.5.15. плановый размер аванса устанавливать из расчета поступления финансирования по гос. заданию, ставки, внеплановый аванс выдавать работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере по договоренности;

4.5.16. производить выплату ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу гражданским служащим и работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в размере \_\_\_\_% должностного оклада;

4.5.17. сохранять за работниками их прежнюю заработную плату на период освоения нового производства (продукции).

4.6. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников.

4.7. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой (двухсотой, сотой) ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы или ином размере.

4.8. В случае направления в служебную командировку, работодатель возмещает работнику:

-расходы по найму жилого помещения в месте командировки возмещается командированному работнику со дня прибытия и по день выбытия по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами.

-расходы по проезду к месту командировки и обратно, в размере стоимости проезда, железнодорожным и автомобильным транспортом общего пользования, включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, расходы за пользование постельными принадлежностями, оплату стоимости проезда к станции, аэропорту,

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. обеспечить организационно-технические условия производства, необходимые для выполнения работниками норм труда;

4.9.2. не пересматривать установленные нормы труда, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов труда, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта;

4.9.3. численность штата организации определять в соответствии с нормативами численности работников, согласно штатного расписания утвержденными Министерством труда и социальной защиты Забайкальского края.

4.10. Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами,



индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

## Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим КД, из внебюджетных средств:

5.1.2. выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

5.1.3. провести обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей и специалистов организации;

5.1.5. организовать проведение периодического медицинского осмотра работников организации в соответствии с поименным списком лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам:

5.1.6. обеспечить бесплатно:

своевременную выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

5.1.7. своевременно оформлять документы для назначения льготной профессиональной пенсии на основе федеральных Списков в соответствии с перечнем согласно;

5.1.8. совместно с Профкомом (уполномоченными лицами по охране труда) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда;

5.1.9. создать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

5.1.10. регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

## Раздел 6. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

6.1.1. осуществлять обязательное социальное страхование гражданских служащих и работников в порядке, установленном федеральными законами;



6.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.1.3. в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверного сведения о застрахованных лицах;

6.2.4. организовать совместно с Профкомом отдых детей гражданских служащих и работников (указать количество) в детских оздоровительных

6.2.5. для работников, не пользующихся столовой (буфетом), а также для работников, занятых на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, определить места (комнаты) для приема пищи.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.2. выделять средства для поощрения победителей смотра-конкурса за звание "Лучший по профессии" в соответствии с Положением о смотре-конкурсе;

6.3.3. поощрять работников за безупречный труд в организации при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с юбилейными датами с внебюджетных средств:

-50-летием - в размере - 500 руб.;

-55-летием - в размере - 500 руб.;

-60-летием - в размере - 500 руб.

6.3.4. оказывать за счет средств Профкома материальную помощь:

-на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении копии свидетельства о смерти в размере до 5000 руб.;

-перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до 3000 руб.;

-при рождении ребенка (отцу или матери) до 2000 руб..

## **Раздел 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Профком обязуется:

7.1. способствовать соблюдению работниками служебного распорядка (правил внутреннего трудового распорядка), полному, своевременному и качественному выполнению ими служебных (трудовых) обязанностей;

7.2. представлять от имени работников - членов Профсоюза (при наделении его полномочиями - от имени всех работников организации) при решении вопросов, затрагивающих их служебные (трудовые) и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем (представителем нанимателя) мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

7.3. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;



7.4. добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

7.5. контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД;

7.6. представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

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

7.8. обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитетах (комиссиях) по охране труда представителей Профкома;

7.9. 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, сокращением должностей гражданской службы;

7.10. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в организации, добиваться устранения выявленных нарушений;

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

7.12. осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации;

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

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

7.15. требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД;

7.16. представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза, гарантированные законодательством о труде, о гражданской службе, настоящим КД, в органах по рассмотрению трудовых (служебных) споров;

7.17. представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем в органах по рассмотрению трудовых (служебных) споров;



7.18. представлять интересы пострадавших работников - членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы гражданских служащих и работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.19. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;

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

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

7.22. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.23. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (службы)(п.п. 3 и 4 ст. 20 Закона № 10-ФЗ);

## **Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Работодатель) и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Законом № 10-ФЗ, ТК и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов гражданских служащих и работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Закона № 10-ФЗ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых (служебных) споров.

8.3. Работодатель и должностные лица организации оказывают содействие профорганизации, Профкому в их деятельности.

Работодатель) рассматривает заявление Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения в Профком.



В случае когда факт нарушения подтвердился, Работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

8.4. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 Закона № 10-ФЗ, ст. 52 ТК.

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа - Профкома Работодатель)обязуется:

8.5.1. не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

8.5.2. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

8.5.3. обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя (нанимателя) жалоб и заявлений гражданских служащих и работников – членов Профсоюза, а также гражданских служащих и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

8.5.4. безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех гражданских служащих и работников месте.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем (представителем нанимателя);

8.5.5. предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем (представителем нанимателя);

8.5.6. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома;

8.5.7. обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения;

8.5.8. распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников Профкома организации;



8.5.9. предоставить возможность участия с правом решающего голоса председателю Профкома в работе коллегиального руководящего органа организации;

8.5.10. на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;

8.5.11. 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 профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в организации.

### Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. 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.

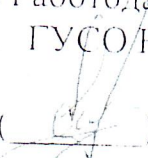
9.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

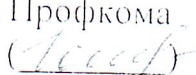
9.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя (представителя нанимателя) и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

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

9.5. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются Работодателем (представителем нанимателя).

Представитель Работодателя,  
И.о. директора ГУСО НСРЦ «Семья»

Су-фу-у Е.Ю. (  )

Представитель работников  
Председатель Профкома  
Гогина Л.В. (  )





## РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Трудовой договор (образец)
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
4. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
5. Положение об оплате труда работников организации.
6. Штатное расписание.
7. Положение о премировании работников, руководителей, специалистов, служащих за высокие производственные показатели.
8. Положение о порядке и условиях вознаграждения по итогам работы за год.
9. Перечень профессий, должностей работников и нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты сверх установленных норм за счёт средств Работодателя.
9. Перечень работ, профессий и должностей работников, дающих право выхода на пенсию на льготных условиях.