

Тамбовское областное
государственное бюджетное стационарное учреждение
социального обслуживания населения
«Психоневрологический интернат № 1»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

УТВЕРЖДЕН
общим собранием работников
ТОГБСУ СОН
«Психоневрологический интернат № 1»
« 19 » 04 2021 г.

Договаривающиеся стороны:

Работники ТОГБСУ СОН
«Психоневрологический интернат № 1»
в лице председателя профсоюзного
комитета

И.Г. Мамонова И.Г. Мамонова

Работодатель в лице
Директора ТОГБСУ СОН
«Психоневрологический
интернат № 1»

И.М. Завьялова И.М. Завьялова

Дата подписания
« 21 » 04 2021 г.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛ.	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 217-21	ОТ 20.05.2021
На 13	листах
Начальник управления _____	

Дата и номер уведомительной
регистрации в комитете по труду
области

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: - работники ТОГБСУ СОН «Психоневрологический интернат № 1» в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета ТОГБСУ СОН «Психоневрологический интернат № 1» Мамоновой И. Т. (далее по тексту: Профком);

- Работодатель ТОГБСУ СОН «Психоневрологический интернат № 1» в лице руководителя организации Завьяловой Ирины Михайловны (далее по тексту - Работодатель).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками организации на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников.

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

Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников ТОГБСУ СОН «Психоневрологический интернат № 1»

1.5. Представители сторон коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания с « 21 » 04 20 21 г. по « 21 » 04 20 24 г.

Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет.

1.7. Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников организации.

1.8. Положения настоящего коллективного договора в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом и работниками.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течении срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и

2.5. Работодатель обязуется в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», осуществлять согласованные с Профкомом мероприятия по обеспечению занятости работников.

2.6. В случае реорганизации или ликвидации организации либо сокращении численности или штата работников Работодатель в письменной форме информирует Профком о возможном расторжении трудового договора с работником не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.8. 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:

- лицам пред пенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшим в организации свыше 20 лет;
- одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим без матери детей до 18-летнего возраста.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.9. Работодатели оказывают содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

2.10. При принятии решения о ликвидации организации или решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, Работодатель 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 и увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

В соответствии пунктом 3.1. Отраслевого соглашения между управлением социальной защиты и семейной политики Тамбовской области и Тамбовским областным комитетом Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2020 - 2022 годы массовым признается увольнение работников при ликвидации учреждения, высвобождение 20 и более процентов работников учреждения в течении полугодия при сокращении численности или штата работников.

2.11. За работниками, уволенными в связи с сокращением численности работников или штата учреждения, в течение 6 месяцев сохраняется

5

преимущественное право на заключение трудового договора при создании новых (восстановлении) рабочих мест в учреждении.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

3.2. Для работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю для мужчин.

3.4. В организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для медработников и женщин сельской местности и составляет 36 часов в неделю.

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

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

3.7. 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 прием пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

-освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 8 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, имеющие детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

-предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

3.9. 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 согласно штатного расписания для профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

3.10.Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Определить следующую продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем:

- Специалист по охране труда, специалист по пожарной безопасности, специалист по кадрам, специалист по социальной работе, экономист, бухгалтер, заведующий производством (шеф-повар), заведующий складом - 3 календарных дня;
- руководитель планово-экономической группы, заведующий отделением социально-медицинских услуг, начальник службы - 5 календарных дней;
- главный бухгалтер - 8 календарных дней;
- директор - 10 календарных дней.

3.11.Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков работникам организации предоставляются отпуска с сохранением средней заработной платы:

- в связи с вступлением в брак работников или их детей - 2 календарных дня;
- в случаях рождения ребенка - 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников - 2 календарных дня;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый класс -1 день(1 сентября) и родителям выпускников (один день в день вручения аттестата).

3.12. Работникам имеющим инвалидность полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 30 календарных дней, не зависимо от группы инвалидности (ст. 114-119 ТК РФ).

Раздел 4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1 .Работодатели обязуются принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе по вопросам оплаты труда, введением и пересмотром норм труда, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Об изменении существенных условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.2.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.3.При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.4. Работодатель обязуется производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере 30 % тарифной ставки (оклада);

4.5.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.

4.6.Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере средней заработной платы (не менее двух третей средней заработной платы) работника; время простоя, не зависящего от работника и Работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки(оклада),рассчитанного пропорционально времени простоя.

4.7.Оплата труда работников за работу в опасных для здоровья условиях труда (для медицинского и другого персонала учреждения, участвующего в оказании психиатрической помощи) установлена надбавка к должностным окладам 30%.

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

4.9.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;

4.10.Сроки выплаты заработной платы в Учреждении устанавливаются: Выплаты в полном размере причитающиеся Работнику заработной платы в срок 09, 24 числа каждого месяца с перечислением денежных средств на расчетный счет сотрудника, открытом в кредитной организации .

24 числа каждого месяца – заработанная плата за первую половину отработанного времени в расчетном периоде (месяце);

09 числа каждого месяца – выплата заработной платы за вторую половину месяца, окончательный расчет, включающий стимулирующие выплаты.

4.11. Выплата заработной платы Работнику Учреждения осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир».

4.12. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработанная плата, сообщив в письменной форме Работодателю, об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем оплата производится накануне этого дня.

4.13 .Работодатель обязуется:

совместно с Профкомом определить условия введения норм труда и не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;

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

8

- 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;

- численность штата организации определять в соответствии с нормативами численности работников, утвержденным штатным расписанием приказом учреждения от 28.03.2018 № 21 и согласованного с начальником управления социальной защиты и семейной политики Тамбовской области.

4.14. 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 ТРУД

5.1. Работодатель обязуется:

5.2.1. В учреждении ввести штатную должность специалиста по охране труда да или назначить уполномоченное лицо, ответственное за организацию работ по охране труда в учреждении;

5.2.2. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда;

5.2.3. Соблюдать ограничения, установленные трудовым законодательством и санитарно-гигиеническими нормами, при организации труда женщин, инвалидов и лиц моложе 18 лет.

5.2.4. Создать самостоятельно или по инициативе Профкома комиссию по охране труда на паритетной основе и обеспечить ее деятельность.

5.2.5. Обеспечить условия для осуществления государственного и общественного контроля за соблюдением законодательных и других нормативных правовых актов в сфере труда государственными инспекторами, специалистами Управления, правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, уполномоченными лицами по охране труда первичных профсоюзных организаций.

5.2.6. Создавать необходимые условия для организации и эффективной деятельности уполномоченных лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций согласно статье 370 Трудового кодекса РФ и Типовому положению об уполномоченном лице по охране труда профессионального союза (утверждено постановлением Исполкома ФНПР от 18.10.2006 № 4-3).

5.2.7. Предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, компенсации по итогам специальной оценки условий в размере 4 %.

5.2.8. Проводить за счёт средств учреждения предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров за работниками, для которых они являются обязательными.

5.2.9.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с нормами действующего законодательства.

Обеспечивают работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными законодательством типовыми отраслевыми нормами.

5.2.10. Проводить в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.Работодатель обязуется выделять денежные средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором.

5.4.Работодатель обязуется 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.

5.5.Профком обязуется:

осуществлять в учреждении общественный контроль за исполнением утвержденных планов мероприятий и соглашений по улучшению условий и охраны труда;

соблюдением работодателем федеральных законов и нормативных правовых актов по вопросам охраны труда;

целевым использованием средств Фонда социального страхования Российской Федерации, предусмотренных для учреждения:

проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей;

избрать уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации;

производить за счет профсоюзных средств Тамбовской областной организации Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ разовую денежную выплату работникам – членам профсоюза в размере 2 тыс. рублей при несчастном случае на производстве;

5.6. Помимо выплат, предусмотренных законодательством, в случае гибели при исполнении служебных (профессиональных) обязанностей, при получении инвалидности первой группы работникам – членам профсоюза или их семьям выплачивается страховое обеспечение в сумме 30 000 рублей(тридцать тысяч рублей).

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1.В случае установления работнику инвалидности в следствии несчастного случая на производстве или профессионального заболевания и невозможности в соответствии с медицинским заключением продолжение им трудовой деятельности в прежней должности(профессии) работодатель сохраняет за ним средний заработок на срок переквалификации работника.

6.2.Работникам учреждения выплачивается при награждении:

Государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – две тысячи рублей;

Почётной грамотой администрации области, Тамбовской областной Думы – две тысячи рублей;

Благодарственным письмом администрации области, Тамбовской областной Думы - одна тысяча рублей;

Почётной грамотой Управления - 750 рублей;

Почётной грамотой учреждения – 500 рублей.

Выплаты производятся за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

6.3. При увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста за счет экономии фонда оплаты труда выплачивают ему единовременное пособие в зависимости от стажа работы в данном учреждении:

- от 15 до 20 лет - в размере трех тысяч рублей;
- 20 лет и более - в размере пяти тысяч рублей.

6.4. Работникам за счет средств организации выплачивается материальная помощь:

в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители) в размере оклада(ставки заработной платы);

в связи с достижениями ими юбилейных дат (50, 55 (женщины) и далее через каждые пять лет, 55, 60 лет(мужчины) и далее через каждые пять лет в размере оклада (ставки заработной платы);

в случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожар, ограбление квартиры, финансовые затраты, связанные с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью (более двух месяцев), и другое в размере оклада(ставки заработной платы);

на рождение детей в размере оклада(ставки заработной платы);

Выплата производится при наличии подтверждающих документов и в пределах фонда оплаты труда.

6.5. За счёт профсоюзных средств членам профсоюза предоставляются льготные санаторные путевки в профсоюзные санатории ОАО «Тамбовкурорт» со скидкой 50% от стоимости путевки.

Члены профсоюза и члены их семей имеют право на получение льготной путевки со скидкой до 20% от ее стоимости в профсоюзные здравницы на Черноморском побережье, Кавказских Минеральных водах, в республике Крым без ограничения количества путевок.

6.6. Для членов профсоюза Профком из профсоюзных средств выделяет денежные средства на:

проведение новогодних мероприятий;

проведение 23 февраля и 8 марта;

приобретение новогодних подарков для членов профсоюза и их детей;

проведение профессионального праздника «День социального работника».

6.7. Осуществлять подвоз работников к месту работы и обратно:

- подвоз работников в рабочие дни (8.00.; 16.00).

- подвоз работников согласно Постановления администрации области от 20.05.2013 № 489.

- подвоз работников в связи с плохими погодными условиями (метель, ураган, разлив рек) по предварительному согласованию с руководителем учреждения.

Раздел 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель:

7.1. обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации;

7.2. Предоставляет Профкому по его запросу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам:

7.3. Содействуют представителям вышестоящих профсоюзных организаций в посещении учреждений, в которых работают члены профсоюза, для реализации трудовых прав работников учреждения и уставных задач профсоюза.

7.4. Освобождают членов выборных коллегиальных органов профсоюза его работы с сохранением среднего заработка (но не более 5 рабочих дней в году) для участия в работе съездов, конференций, президиумов, собраний, совещаний по запросам (приглашениям, уведомлениям) созывающих выборных органов профсоюза.

7.5. На основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производит бесплатное удержание и безналичное перечисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов одновременно с выплатой заработной платы в учреждениях; такой же порядок сохраняется в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации и для работников, не являющихся членами профсоюза.

7.6. Поощряет в пределах своих полномочий председателя профсоюзной организации за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

7.7. Предоставляет профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

7.8. Увольняют (помимо общего порядка увольнения) по своей инициативе в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации председателей первичных профсоюзных организаций и их заместителей с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Раздел 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

8.1 . Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

8.2. Представительствовать от имени работников - членов Профсоюза 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;

8.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

8.4. 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;

8.5. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

8.6. Добиваться обеспечения Работодателем (представителем нанимателя) здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

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

8.8. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения;

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

- 8.10. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора;

8.11 .Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

8.12. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза, гарантированные Законодательством о труде, настоящим коллективным договором, в органах по рассмотрению трудовых споров;

8.13. Предоставлять 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 споров;

8.14. Представлять интересы пострадавших гражданских служащих и 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;

8.15. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;

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

8.17. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью гражданских служащих и работников требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

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

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

8.20. Не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения Работодателем.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

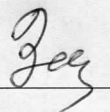
9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

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

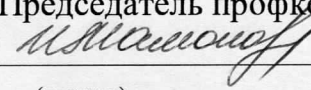
9.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

9.4. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании гражданских служащих и работников. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

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

Представитель Работодателя
Директор  И.М.Завьялова

(подпись)

Представитель работников
Председатель профкома


(подпись)