

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

УТВЕРЖДЕН
общим собранием работников
ТОГБСУ СОН
«Психоневрологический интернат № 1»
« 15 » 04 20 18 г.

Договаривающиеся стороны:

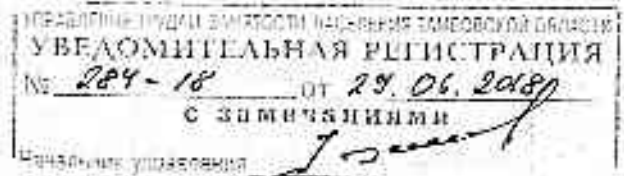
Работники ТОГБСУ СОН
«Психоневрологический интернат № 1»
в лице председателя профсоюзного
комитета

Т.И. Клишкова Т.И. Клишкова

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

И.М. Завьялова И.М. Завьялова

Дата подписания
« 30 » 05 20 18 г.



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» Клиниковой Татьяны Ивановны (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 гражданских служащих 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 гражданских служащих и работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания с « 30 » 05 20 18 г. по « 30 » 05 20 18 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

контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) гражданских служащих и работников организации.

1.10. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с Профкомом до гражданских служащих и работников информацию о выполнении условий коллективного договора на собраниях (конференциях), через средства информации.

Закрываемые в учреждениях коллективные и трудовые договоры не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленных федеральным и областным законодательством и Отраслевым соглашением между управлением социальной защиты и семейной политики Тамбовской области и Тамбовским областным комитетом Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2015 - 2018 годы.

1.11. Настоящий коллективный договор 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 коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с Профкомом.

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

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

предусмотренные федеральными законами.

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

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 сокращения 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 предпенсионного возраста (за три года 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 гражданским служащим и 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 гражданских служащих и увольнениях работников, их числе, категориях и сроках, 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 2015 - 2018 годы массовым признается увольнение работников при ликвидации учреждения, высвобождение 8 и

более процентов числа работающих в учреждении в течение 90 календарных дней при сокращении численности или штата работников учреждения.

2.11. За работниками, уволенными в связи с сокращением численности работников или штата учреждения, в течение 6 месяцев сохраняется 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 гражданских служащих и 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 приема 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, имеющих 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:

- социальные работники, специалисты - 3 календарных дня;
- заведующие отделениями, начальники отделов - 5 календарных дней;
- заместители директора, главные бухгалтера - 8 календарных дней;
- директора - 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).

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, изданием и пересмотром норм труда, с учетом 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 размера минимальной заработной платы, установленного федеральным законом или Региональным соглашением о минимальной заработной плате (при его наличии).

4.3. Работникам, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной неспособностью; предоставлением ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, ученических отпусков; иными случаями снижения среднего заработка в соответствии с законодательством; отпуском без сохранения заработной платы; работой по гибкому графику; на условиях внутреннего или внешнего совместительства; на неполной штатной единице (0,25, 0,5, 0,75 ставки); нахождением в простое не по вине работника - доведение заработной платы до минимального размера оплаты труда производится:

1) работникам, получающим оклад, тарифную ставку - в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени, исходя из минимальной части оклада, тарифной ставки за день работы;

2) работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам - в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени, исходя из минимальной части оклада, ставки заработной платы за час работы в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочего времени.

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. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере: 30 % по типу учреждения от оклада по типу учреждения, согласно штатного расписания.

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. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца (24 числа);

- за вторую половину месяца (9 числа следующего месяца).

4.11. 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;

- не пересматривать установленные нормы труда, если они выполняются за счет применения отдельными работниками по их

инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов труда, споровки, 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.

4.12. 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 обязуется:

5.2.1. В учреждении ввести штатную должность специалиста по охране труда 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 и иными особыми условиями труда, компенсации по итогам специальной оценки условий (аттестации рабочих мест) 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 учреждений;

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 прежний 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 одна тысяча рублей;

- 20 лет и более – в размере двух 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 счет профсоюзных средств членам профсоюза предоставляются

льготные санаторные путевки в профсоюзные санатории им. Калинина в г. Мичуринске, Тамбовском кардиологическом со скидкой 30 процентов от стоимости;

путевки, а членам профкомов и другим профсоюзным активистам, а также руководителям учреждений, являющимся членами профсоюза и активно участвующим деятельности профорганизации, – со скидкой 40 процентов.

Члены Профсоюза и члены их семей имеют право на получение льготной путевки со скидкой 20 процентов от ее стоимости в профсоюзные здравницы на Черноморском побережье, Кавказских Минеральных водах и в Крыму без ограничения количества путевок.

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

- проведение новогодних мероприятий;
- 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 от 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 гражданских служащих и работников учреждения;
- 8.9. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди гражданских служащих и 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 стор
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
Т.И. Клинова
(подпись)