


Согласовано  
Председатель профкома

  
Е.Н. Толмачева  
« 20 » июня 2012 г.



Утверждаю  
Директор ГБУСО МО  
«Клинский ЦСА «Бабайки»

  
И.В. Нижегородцева  
« 20 » июня 2012 г.

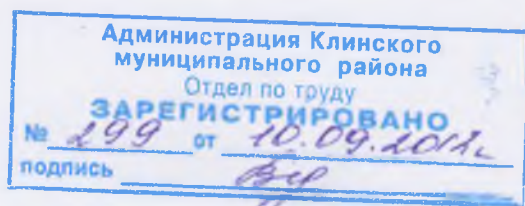


# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Клинский центр социальной адаптации «Бабайки»

на 2012 -2015 г.

Профсоюзным собранием работников  
ГБУСО МО «Клинский ЦСА «Бабайки»  
Протокол № 1  
« 20 » июня 2012 г.



г. Клин, 2012 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.
2. Права и обязанности сторон социального партнерства.
3. Трудовой договор.
4. Рабочее время и время отдыха.
5. Оплата труда.
6. Обеспечение занятости работников.
7. Обеспечение условий и охраны труда работников.
8. Социальные гарантии и льготы.
9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.
10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Московской области «Клинский центр социальной адаптации «Бабайки», именуемом в дальнейшем «Учреждение». Коллективный договор составлен с учетом требований Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель — директор «Учреждения», представленный в лице Нижегородцевой Ирины Викторовны, именуемый далее «Работодатель» и Работники, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя Толмачевой Елены Николаевны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствование системы социально-трудовых отношений в «Учреждение», способствующей стабильной работе «Учреждения»;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными, деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников «Учреждения».

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

## **II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

2.1. Стороны обязуются:

- способствовать успешной деятельности «Учреждения», повышению эффективности его работы, пользоваться правами и выполнять обязанности, установленными Трудовым Кодексом и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

- создавать благоприятные условия труда работникам «Учреждения», постоянно проявлять заботу об условиях труда, быта и отдыха, удовлетворении справедливых нужд работников и их семей, ветеранов труда, пенсионеров «Учреждения».

2.2. Работодатель обязуется:

- довести до сведения всех работников «Учреждения» текст коллективного договора;

- принимать меры дисциплинарного и материального воздействия к лицам, допустившим невыполнение или нарушение коллективного договора;
- учитывать мнение профсоюзного органа «Учреждения» при реализации целевых программ.

2.3. Право Работников на участие в управлении «Учреждением» реализуется через Профсоюз и регулируется ТК РФ, Уставом «Учреждения» и коллективным договором.

2.4. Профсоюз «Учреждения» обязуется:

- защищать интересы Работников и способствовать успешной деятельности «Учреждения»;
- требовать от Работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя;
- контролировать соблюдение Работодателем ТК РФ, законодательства об охране труда, настоящего коллективного договора;
- не призывать, не вовлекать членов профсоюза в участие в забастовках и других акциях протеста при выполнении условий настоящего коллективного договора и принимать исчерпывающие меры для решения спорных вопросов в рамках действующего законодательства.

2.5. Работники обязуются:

- своевременно и качественно выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором, настоящим коллективным договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности, комплексной безопасности;
- беречь и сохранять имущество «Учреждения»;
- сохранять служебную и профессиональную тайну, конфиденциальные сведения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

### III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в «Учреждении» коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

3.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.

3.3. Все лица, принимаемые на работу, подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) с оформлением медицинской книжки.

3.4. В условия Трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в Трудовом договоре, отсутствие в Трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев ст. 70 ТК РФ (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин;
- лиц, не достигших 18 лет;

- лиц, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности;

- лиц, поступающих по конкурсу на замещение соответствующей должности, переведенных в порядке установленном законом;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- в иных случаях, предусмотренных ТК.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть Трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Работодатель обязан обеспечить защиту персональных данных работника, а работник имеет право на сохранение и защиту этих данных в соответствии с ТК.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени в «Учреждении» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом (Приложение № 1).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, а для совместителей – не более 20 часов в неделю, продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день, а в течение одного месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников;

Установить для женщин, работающих в сельской местности

– 36 часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы. (Постановление от 01.11. 1990г № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

4.3. Стороны пришли к соглашению, что «Учреждение» работает по 5-ти дневной рабочей неделе с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Начало работы 9-00 окончание работы 18-00 (при 40 часовой рабочей неделе) и 17-12 при 36 часовой рабочей неделе).

4.4. Отдельным категориям работников устанавливается сменный график работы. По соглашению работодателя с работником возможно изменение графика работы с оплатой труда пропорционально фактически отработанному времени.

4.5. Отдельные Работники «Учреждения» могут по распоряжению директора при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

4.6. Работники «Учреждения» могут привлекаться к сверхурочным работам с их письменного согласия и с учетом мнения Профсоюза. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год.

4.7. Работник может быть привлечен к работе в выходной или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя по согласованию с Профсоюзом. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двукратном размере или компенсируется дополнительным выходным. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работников:

– в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования Работник освобождается от работы. В случае если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года со дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. Работник обязан заранее предупредить работодателя о дне сдаче крови в письменном виде;

– одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

4.9. По заявлению Работника Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.11. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней. Отдельным работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. (Приложение № 1)

4.12. Все дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх календарных дней основного ежегодного отпуска. (Приложение № 1)

4.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с Профсоюзом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.14. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом.

4.17. Все дополнительные оплачиваемые отпуска оплачиваются при наличии средств в фонде экономии заработной платы

## V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда Работникам производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием, разработанным на основании действующего законодательства, Положения об оплате труда (Приложение № 2), ЕТС и ЕТКС.

5.2. Оплата труда медицинским сестрам, санитаркам (в связи с суточными графиком работы), поварам (в связи с 12-ти часовым графиком работы) начисляется исходя из суммированного учета рабочего времени

5.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц не позднее 03 и 17 числа каждого месяца. Возможно отклонение от графика в связи с несвоевременным выделением денежных средств учреждению.

5.4. При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда, единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

- оплата труда медицинским сестрам (постовым), санитаркам, поварам начисляется исходя из суммированного учета рабочего времени (в связи с суточным графиком работы);
- Руководителям и специалистам, а также социальным работникам учреждений, имеющим среднее профессиональное образование и высшее профессиональное образование независимо от профиля, работающим в сельской местности должностные оклады повышаются на 25 процентов.

Размеры других выплат указанным работникам, устанавливаемые в процентах к должностным окладам. Определяются исходя из должностного оклада с учетом повышения, предусмотренного абзацем первым настоящего пункта (постановление Правительства М.О. от 09.07.2007г.№ 507/23).

- Работникам учреждения доплата за работу в ночное время производится: Рабочим – в размере 50 процентов часовой тарифной ставки с учетом повышения за тяжелую работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Специалистам и служащим 50 процентов часовой тарификационной ставки с учетом повышения за тяжелую работу с вредными и опасными условиями труда.

- Работникам учреждений (кроме врачей и среднего медицинского персонала домов – интернатов всех типов, расположенных в сельской местности) за продолжительность работы в учреждении устанавливается надбавка в следующих размерах:

- от трех до пяти лет- в размере 20% должностного оклада(тарифной ставки),
- свыше пяти лет- 30 % должностного оклада(тарифной ставки),

Порядок исчисления стажа, дающего право на получение надбавки, утверждается Министерством социальной защиты населения Московской области по согласованию с Комитетом по труду и занятости Московской области и учетом мнения отраслевого профсоюза.

- Учреждения самостоятельно определяют виды, размеры и условия выплат в пределах соответствующих бюджетных ассигнований, при этом установление выплат стимулирующего характера производится с учетом мнения представительного органа работников учреждения или коллективным договором. (Утверждено постановлением Правительства М.О. от 09.07.2007г.№ 507/23 «Положение об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Московской области»).

5.5. За Работником, направленным на учебу с целью повышения квалификации, сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы.

5.6. Работникам «Учреждения» выплачиваются следующие доплаты и выплаты компенсационного характера:

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

- доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада) с учетом повышения за тяжелую работу с вредными и или опасными условиями труда;

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий, праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплаты за выполнение дополнительного объема работ, за совмещение профессий, выполнение обязанностей отсутствующих работников в пределах фонда оплаты труда и с учетом загруженности по основной и дополнительной работе;

- доплата стимулирующего характера за интенсивность работы;

- иные доплаты, установленные законодательством.

5.7. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, эффективное внедрение передовых методов и технологий социальной работы, другие достижения в труде Работники «Учреждения» могут быть премированы.

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников «Учреждение» за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей. Премирование работников осуществляется в соответствии с Приложением № 3 к Коллективному договору.

## VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры «Учреждения», реорганизации, а также сокращением численности и штата рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом Профсоюза.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации и ухудшения финансово-экономического положения «Учреждения».

6.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.4. Сокращение численности или штата работников производится в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также:



6.5. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 - летнего возраста.

6.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией «Учреждения», сокращением численности или штата, Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

6.7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в «Учреждении».

6.8. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

6.9. При увеличении штата работников «Учреждения» приоритетное право приема на работу имеют лица, ранее высвобожденные из «Учреждения» в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшие в нем.

6.10. Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств Работодателя, в случае увольнения по инициативе Работника без уважительных причин, по инициативе Работодателя за виновные действия Работника, до истечения срока соглашения (дополнительного договора) об обучении Работника за счет средств Работодателя, либо проработавший в «Учреждении» менее трех лет после окончания обучения.

## **VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### **7.1. Обязанности работодателя:**

7.1.1. Предусматривать финансирование на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда.

7.1.2. Разработать (переработать) действующие инструкции по охране труда и обеспечивать ими всех работающих в «Учреждении» по принадлежности.

7.1.3. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда.

7.1.4. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комиссий по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда.

7.1.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников «Учреждения», и выработать меры по их улучшению.

7.1.6. Осуществлять меры по соблюдению правил охраны труда в «Учреждении», оформлению уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

7.1.7. Определять степень ответственности должностных лиц и работников «Учреждения» за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

7.1.8. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнение соглашения по охране труда.

7.1.9. Регулярно рассматривать на заседаниях представителей Работодателя и Профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа, комиссий по охране труда вопросы выполнения мероприятий по охране труда настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.1.11. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровье до устранения этой опасности.

7.1.12. Привлекать сторонние организации и специалистов для решения вопросов, связанных с организацией работы по охране труда.

7.1.13. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.1.14. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для работников и оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.15. Организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медицинский осмотр.

7.1.16. Предоставлять работникам, занятым на ПЭВМ суммарное время технических перерывов в день - 30 минут.

7.1.17. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.18. Предоставлять членам комиссий, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза свободное от работы время - 1 день в месяц для исполнения ими своих обязанностей, а также для обучения вопросам охраны труда с сохранением заработной платы.

#### **7.2. Обязанности работника:**

7.2.1. Соблюдать правила охраны труда в «Учреждении», оформлению уголков по охране труда

7.2.2. Регулярно проходить периодические медицинские осмотры

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

8.1. Работодатель обязуется предоставлять Работникам «Учреждения» гарантии и компенсации предусмотренные действующим законодательством.

8.2. Работодатель:

- совместно с профкомом осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;

- ходатайствует о постановке на учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.3. Стороны пришли к соглашению:

- в случае смерти работника, его близкого родственника «Учреждение» бесплатно предоставляет транспорт;

- за добросовестный труд, высокие показатели в труде и профессионализм работников «Учреждение» из числа членов профсоюза, в порядке поощрения помещает их фотографии на Доску почета.

- за добросовестный труд, высокие показатели в труде и профессионализм работников «Учреждение» ходатайствует перед Министерством социальной защиты населения Московской области о представлении Работников к награждению в соответствии с действующим законодательством;

- Работодатель оказывает содействие в повышении квалификации работникам.

8.4. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячно компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет в соответствии с законодательством.

8.5. Работодатель обеспечивает детей работников – членов профсоюза новогодними подарками бесплатно за счет средств профсоюза

## IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе «Учреждения», созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов работы.

9.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с Профсоюзом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации и Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области».

9.3. Работодатель признает право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

9.4. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работника.

9.5. Работодатель представляет бесплатно Профсоюзу:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;

- по возможности, транспортные средства;

- телефон;

- оплачивает услуги междугородной связи;

- выполнение машинописных и множительных работ.

9.6. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания.

9.7. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.8. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

9.9. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений члены профкома «Учреждения», представители вышестоящих профсоюзных органов вправе получать от Работодателя соответствующие документы, сведения проверять расчеты по заработной плате.

9.11. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященным вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

9.12. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления «Учреждения».

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации «Учреждения»; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений «Учреждения»; по расследованию несчастных случаев в «Учреждении»; по охране труда, по трудовым спорам.

9.13. Через средства массовой информации (стенная печать, пресса, радио, телевидение), Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.14. Предоставлять работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда свободное от работы время (4 часа в неделю) с оплатой по среднему заработку, для выполнения общественных обязанностей.

9.15. Предоставлять Профсоюзу право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за 1 час до окончания работы.

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10.1. Стороны договорились:

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, для чего избирается комиссия из 4 человек по 2 человека от каждой стороны

10.2. По итогам полугодия стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

10.3. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

10.4. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.