

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в Пестречинском муниципальном районе»

на 2024 – 2026 годы

Представитель работников -  
председатель профсоюзного комитета  
ГАУСО «КЦСОН «Забота» МТЗ и СЗ РТ в  
Пестречинском муниципальном районе»



М.И.Файзрахманова

« 9 » января 2024 год

Представитель работодателя –  
Директор ГАУСО «КЦСОН «Забота» МТЗ  
и СЗ РТ в Пестречинском муниципальном  
районе»



Хайруллина Э.И.

М.П.  
« 9 » января 2024 год

Коллективный договор зарегистрирован  
органом по труду района  
ТКУ ЦЗН «Пестречинского района»

« 10 » января 2024 года

Регистрационный номер 2  
вед. инспектор М.А. Ковалева  
М.П.



1

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГАУСО «КЦСОН «Забота» МТЗ и СЗ РТ в Пестречинском муниципальном районе» (далее – Центр) в лице директора, именуемого далее «Работодатель», и работники Центра, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Центра, именуемой далее «Профсоюзный комитет», в лице ее председателя Файзрахмановой Марины Ивановны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Центре, и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности Центра, повышения жизненного уровня работников и их членов семьи на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется:

- ✓ на всех работников Центра;
- ✓ только на членов профсоюза – в части льгот, представляемых за счет средств профсоюзного бюджета.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пролонгируется до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

1.5.1. Работодатель обязуется:

- ✓ признавать профсоюзный комитет единственным представителем Работников Центра, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы Работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставление отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива, в разрешении трудовых споров и др.;
- ✓ соблюдать условия данного договора и выполнять его положения.

1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- ✓ содействовать эффективной работе Центра;
- ✓ осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и их социально-экономических интересов;

1.6. Если в течении срока действия настоящего коллективного договора будут заключены новые региональное и (или) отраслевое соглашения, то стороны обязуются выполнять все их требования.

В случае противоречия отдельных условий коллективного договора и новых регионального и (или) отраслевого соглашений, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам Работников.

1.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании Работников. С отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в Центре оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.2 Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, настоящим коллективным договором.

2.3 Работодатель и Работники обязуются принять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.4 Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в Центре.

2.5 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6 О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.7 Изменения определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

2.8 При приеме на работу вновь нанятому работнику, не имеющему трудовой книжки, оформляется новая трудовая книжка.

2.9 Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя производится только с предварительного согласия Профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.10 Режим рабочего времени работников регулируется Правилами внутреннего распорядка и графиками рабочего времени, разрабатываемыми и утверждаемыми Работодателем при согласовании с Профсоюзным комитетом.

2.11 Длительность работы учреждения:

Учреждение функционирует по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Продолжительность рабочего времени:

- ✓ для женщин составляет 36 часов в неделю. Время начала работы – 8.00 ч.; окончание: в понедельник – 17.00 ч.; вторник, среда, четверг, пятница – 16.00 ч. (в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 (ред. от 24.08.1995) "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" и Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1 г. Москва "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних").
- ✓ для мужчин составляет 40 часов в неделю. Время начала работы – 8.00 ч.; окончание – 17.00ч..
- ✓ для водителей учреждения составляет 40 часов в неделю. Время начала работы – 7.30 ч.; окончание – 16.30ч..

Всем сотрудникам учреждения устанавливается обеденный перерыв 1 час: с 12.00 до 13.00 часов, который не включается в рабочее время.

2.12 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу директора с оплатой труда 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.13 Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей этого отпуска не может быть менее двух недель.

2.14 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- ✓ Работникам с ненормированным рабочим днем согласно Положению о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам ГАУСО «КЦСОН «Забота» МТЗ и СЗ РТ в Пестречинском муниципальном районе» с ненормированным рабочим днем.
- ✓ иным категориям Работников, в соответствии с данным договором, иными нормативными правовыми актами (ст. ст. 116-120 ТК РФ).

2.15 Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсацией за неиспользованный отпуск при увольнении).

2.16 В соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению с учетом производственной возможности может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

2.17 Работодатель обязуется, на основании письменного заявления работника предоставить отпуск Работникам, оплачиваемый в размере среднего заработка за счет собственных средств, в связи:

- ✓ со смертью близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) - 3 дня;
- ✓ с рождением ребенка (для отца) - 1 день;
- ✓ родителю для проводов ребенка в школу - 1 день (для первоклассников);
- ✓ в связи с регистрацией брака работника - 3 дня;
- ✓ в связи с регистрацией брака детей работника - 3 дня (ст. 128 ТК РФ);
- ✓ в связи с переездом на новое место жительства - 3 дней;

2.18 Работодатель вправе обеспечить работников питьевой водой. Создать условия для приема, подогрева пищи и воды.

2.19 Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.20 Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.21 Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется не менее 2-х часов свободного времени в неделю или один свободный неоплачиваемый день в месяц за свой счет. (постановление Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР»).

2.22 В соответствии с действующим законодательством Работодатель обеспечивает проведение мероприятий по подготовке, повышению квалификации и переподготовке Работников, если это является выполнением Работниками определенных видов деятельности с сохранением на период обучения места работы и средней заработной платы в установленном законом порядке.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда Работников Центра определяется их личным трудовым вкладом и осуществляется в соответствии с действующим законодательством, нормативно-правовыми актами.

3.2. Системы оплаты и стимулирования труда устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников ГАУСО «КЦСОН «Забота» МТЗ и СЗ РТ в Пестречинском муниципальном районе» и Положением о премировании и предоставления социальных и иных выплат с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Оплату за период приостановки работы производить, как при оплате за простой по вине Работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы (ст. 157 ТК РФ).

3.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 20 числа каждого месяца и 05 числа следующего за ним месяца.

3.5. Оплата работы в сверхурочное время производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата производится за счет экономии фонда.

3.8. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае не выплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат (ст. 136 ТК РФ).

3.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.10 В целях сглаживания финансовых разногласий среди Работников Центра, и стимулирования их трудовой деятельности и мотивации Работников к высокой производительности труда Центр руководствуется принципом – равному труду равная оплата. Для соблюдения данного принципа работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, принятых на работу после введения НСОТ (новая система оплаты труда) при наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться премии.

3.11 В случае, если в период предупреждения Работников о предстоящем сокращении увеличивается размер оплаты труда Работников в целом по Центру, это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

3.12 Расходы на выплату суточных, связанных со служебными командировками по территории Республики Татарстан возмещать в соответствии с частью 2, 3 статьи 168 Трудового Кодекса Российской Федерации, по территории Российской Федерации расходы на выплату суточных – в размере 100 рублей, расходов по найму жилого помещения в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки.

3.13 В целях повышения реального уровня содержания заработной платы Работников проводится ее индексация. Причинами индексации являются: изменение установленного законодательством минимального размера оплаты труда (ст. 134 ТК РФ).

3.13.1. Размер и порядок индексации заработной платы определяются приказом Работодателя (ст. 134 ТК РФ).

3.13.2 Индексации подлежат должностные оклады Работников (ст. 134 ТК РФ).

3.13.3 Индексации не подлежат следующие выплаты Работникам:

— доплаты и надбавки, социальные пособия, все виды премий, компенсаций и материальной помощи;

— заработок, сохраняемый за уволенным Работником на период трудоустройства.

3.13.4. Для вновь принятых Работников индексация заработной платы производится в общеустановленном порядке независимо от количества полных (неполных) месяцев, отработанных ими.

3.14 Минимальный размер заработной платы не может быть ниже установленного минимального размера заработной платы в РТ.

#### 4. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется за счет собственных средств обеспечить:

- ✓ контроль за безопасностью проведения работ, своевременным проведением инструктажей и обучений по охране труда в соответствии со статьями 212, 219, 225 ТК РФ;
- ✓ проведение периодических медицинских осмотров с Работниками, чьи профессии подлежат обязательным медицинским осмотрам;
- ✓ систематическое пополнение аптечек первой помощи;
- ✓ женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов Сан Пин 2.2.2/2.4.1340-03»);
- ✓ проведение специальной оценки условий труда (ст. 212 ТК РФ);
- ✓ в целях организации сотрудничества по охране труда работодателя и работников в Центре может создаваться на паритетной основе совместный комитет (комиссия) по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ и Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденного приказом Минтруда России от 24.06.2014 №412н;
- ✓ обеспечить совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными Профсоюзного комитета) проведение контроля за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в отделениях, выполнением коллективного договора (соглашения) по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- ✓ создать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда и предоставлять им для выполнения необходимое время (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Рекомендациями, утвержденными Постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994 № 30, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Центра;
- ✓ установить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда дополнительные социальные гарантии: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе.

Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

Работники, принимавшие активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в Центре представляются к поощрению руководством по ходатайству Профсоюзного комитета ежегодно до 25 декабря.

4.2. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- ✓ профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в Центре, выполнением колдоговорных обязательств по коллективному договору.

Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда и техники безопасности;

✓ необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

✓ контроль за целевым расходованием средств Работодателя на охрану труда и технику безопасности.

## **5. ЗАНЯТОСТЬ. ПОДГОТОВКА КАДРОВ**

Все вопросы, связанные с изменением штатного расписания Центра, рассматриваются с участием Профсоюзного комитета.

5.1. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста Работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

5.2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только исходя из интересов Центра, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

5.3. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

5.4. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов работ, ухудшения финансово-экономического положения Центра.

5.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.7. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, кроме категорий, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют:

- ✓ лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- ✓ лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- ✓ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- ✓ работники, получившие производственную травму, профзаболевание в Центре;
- ✓ лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- ✓ лица, обучающиеся в ВУЗах.

5.8. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности, штата, предоставляется свободное от работы время не менее – 8 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.9. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение действующего законодательства и положений настоящего договора при увольнении Работников по соответствующим основаниям. С привлечением специалистов службы занятости, юристов разъясняет высвобождаемым работникам их права и гарантии, а также порядок постановки на учет в службу занятости, о льготах.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

6.1. Предоставлять 4 дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими 18 лет за счет средств Фонда социального страхования (ст. 262 ТК РФ).

6.2. Работодатель вправе поощрять Работников, награжденных Почетными грамотами и Благодарственными письмами: Правительства Российской Федерации и Республики Татарстан, Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, Глав администраций районов Республики Татарстан, Профсоюза работников государственных учреждений. Поощрение производится за счет экономии фонда.

6.3. Поощрять работников в связи с выходом на пенсию в размере 10 000 рублей на основании приказа директора Отдела социальной защиты, ГАУСО КЦСОН «Забота».

6.4. Учреждение с учетом финансовых возможностей вправе оказать единовременную материальную помощь работникам за счет собственных средств в случае:

- ✓ смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) – 10 000 рублей;
- ✓ бракосочетания работника – 10 000 рублей, близких родственников (дети) – 5000 рублей;
- ✓ рождения ребенка – 5 000 рублей;
- ✓ трудного, материального положения - в зависимости от степени трудного материального положения, обоснованными документально, но не менее 20000 руб.

Размер вышеуказанной материальной помощи устанавливается локальными актами Центра.

6.5. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками Учреждения и членами их семей.

6.6. Работодатель и Профсоюзный комитет организует чествование Работников в связи с торжественными событиями.

6.7. Профсоюзный комитет проводит организаторскую работу по оздоровлению сотрудников и их семей, а также проводит мероприятия по празднованию событий: главные фестивали и яркие события, национальные праздники и мероприятия в России.

6.8. По просьбе Работников, обучающихся без отрыва от работы, устанавливаются индивидуальные режимы труда на работах, где условия работы допускают такую возможность. Эти условия оговариваются в трудовом договоре.

6.9. Выплаты предусмотренные коллективным договором и производимые за счет профсоюзного органа, производятся Работникам – членам профсоюза.

## **7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В ЦЕНТРЕ.**

Работодатель признает профсоюзную организацию Центра в лице председателя профкома единственным полномочным представителем Работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставить возможность участия представителю Профсоюзного комитета в работе Центра, в оперативных совещаниях на уровне директора.

7.1.2. Информировать сторону работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за 5 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника.

7.1.3. Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам. Согласованию с Профсоюзным комитетом подлежат планы работы на год, решения по созданию и направлениям расходования фондов Центра. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюзного комитета исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.



7.1.4. Предоставлять для работы профкома в бесплатное пользование помещение, телефоны, другие средства связи, транспортные средства, помещение для проведения профсоюзных собраний.

7.1.5. Ежемесячно и бесплатно производить удержание членских взносов в размере 1 % из заработной платы Работников на основании заявлений членов профсоюза, которые перечисляются на счет профсоюза Работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда.

7.1.6. Предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка за счет средств Центра для выполнения своих общественных обязанностей, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий; на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов. Предоставлять свободное время не освобожденному председателю профкома до 4-х часов в неделю с сохранением среднего заработка.

7.1.7. Не применять к Работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом.

Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы Центра.

#### 7.2. Профсоюзный комитет:

7.2.1. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, Федеральным законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ в ред. от 22.12.2014: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона РТ от 18.01.1995 № 2303-ХП «О профессиональных союзах» и др.

7.2.2. Способствует росту производительности труда, повышению качества услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывает Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.

7.2.3. Контролирует соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием Работников члены Профсоюзного комитета, других профсоюзных органов в Центре, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- ✓ беспрепятственно посещать и осматривать места работы в Центре;
- ✓ требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

7.2.4. Через средства информации, имеющиеся в организации информирует работников о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

7.2.5. Предоставляет бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7.2.6. В случае принятия Работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, отраслевого и других соглашений, вносит представления об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок.

7.2.7. В необходимых случаях предоставляет и защищает права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет профсоюзных средств.

7.2.8. Поощряет членов профсоюза, добросовестно исполняющих трудовые обязанности к юбилеям 50 лет, 55 лет, 60 лет и 65 лет ценным подарком за счет членских профсоюзных взносов.

7.2.9. Предоставляет членам профсоюза беспроцентные целевые денежные средства на возвратной основе:

- ✓ до 50 000 рублей на срок не более 18 месяцев на возмещение расходов, связанных с дорогостоящим лечением, медицинским обследованием, проведением операций и иные нужды, при предъявлении документов, указанных в п. 3.1 настоящего Положения и документов, подтверждающих целевые расходы (счёт, документ, выданный лечебным учреждением, заверенный печатью и др.);
- ✓ до 20 000 рублей на срок не более 12 месяцев на неотложные нужды, при предъявлении документов, указанных в п. 3.1 настоящего Положения.

7.2.10. Предоставляет членам профсоюза льготные санаторно-курортные путевки на особых условиях оплаты:

- ✓ в профсоюзные здравницы Республики Татарстан со скидкой 15% от их стоимости;
- ✓ в профсоюзные здравницы Российской Федерации со скидкой 20 % от стоимости.

7.2.11. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из «Фонда социальной защиты» в связи со стихийными бедствиями, несчастным случаем на производстве, получением инвалидности при исполнении трудовых обязанностей, несчастным случаем, произошедшим по пути на работу или с работы в течении 2 часов.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны признают и обязуются выполнять:

- ✓ Генеральное соглашение, заключаемое между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительства РФ;
- ✓ Генеральное соглашение, заключаемое объединениями профсоюзов, работодателей и Кабинетом Министров РТ;
- ✓ соглашения, заключаемые в рамках социального партнерства между профсоюзами и министерствами;
- ✓ специальное территориальное соглашение между профсоюзами, работодателями и администрацией города.

8.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

8.2. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.3. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

8.4. В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 ТК РФ, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.5. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 30 п. 2 Федерального Закона РФ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 54, 55 ТК РФ).

8.6. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

8.7. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, а также от имени профсоюзного комитета – правовыми инспекциями труда территориальной профсоюзной организации и регионального профсоюзного объединения.

В папке пропито, пронумеровано, скреплено  
печатью 10 (Десяти) листов

Директор ГАУССО "КЦСОН "Забуга" МТЗ и СЗ РТ  
в Пестренинском муниципальном районе"  
И.Х. Жулина

