



Тамбовская областная организация Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ

**Профсоюзный комитет объединенной отраслевой профсоюзной организации учреждений социальной защиты населения Тамбовской области**

---

392 000, г.Тамбов, ул.Московская, 27а, тел.79 16 26, E-mail gorlov@uszn.tambov.gov.ru

---

Директорам областных  
государственных учреждений  
социального обслуживания  
населения

Председателям первичных  
профсоюзных организаций

Направляем для организации работы по социальному партнерству макет коллективного договора для учреждений социального обслуживания населения и рекомендации по процедуре заключения, оформления и регистрации коллективного договора.

Приложение: на 15 л. в 1 экз.

Председатель объединенной отраслевой профсоюзной организации учреждений социальной защиты населения области

В.М. Горлов

01.03.2016

Директор

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

«    »                    20    г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

«    »                    2015 г.

**Коллективный договор**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения)

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:  
работники \_\_\_\_\_  
(наименование учреждения /далее по тексту - Учреждения)  
в лице их представителя - профсоюзного комитета /наименование Учреждения /  
или Председателя - для первичной организации численностью до 15 членов  
Профсоюза (далее по тексту: Профком);  
Работодатель \_\_\_\_\_

(наименование Учреждения)  
в лице руководителя организации (далее по тексту - Работодатель).

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

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

1.5. 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 \_\_\_\_\_

(наименование Учреждения)

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

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет.

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

1.8. Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения.

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

1.10. Заключение коллективного договора, внесение изменений и дополнения в

течение срока его действия осуществляется на общем собрании работников Учреждения.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, доводит совместно с Профкомом до 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 2016 – 2018 годы

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим коллективный договор;

при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения - в течение всего срока реорганизации;

при смене формы собственности Учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

при ликвидации Учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения 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 Учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок в соответствии с действующим трудовым законодательством.

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 Учреждения либо сокращении

численности или штата работников Работодатель в письменной форме информирует Профком о возможном расторжении трудового договора с работником не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

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

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

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

лиц, проработавших в организации свыше 20 лет;

лиц предпенсионного возраста (за три года до пенсии);

одиноких матерей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

отцов, воспитывающих без матери детей до 16-летнего возраста.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

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

2.10. При принятии решения о ликвидации Учреждения 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 сообщает в письменной форме органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых сокращениях должностей увольнении работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

В соответствии пунктом 3.1. Отраслевого соглашения между управлением социальной защиты и семейной политики Тамбовской области и Тамбовским областным комитетом Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2016 – 2018 годы массовым признается увольнение работников при ликвидации учреждения, высвобождении 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 Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

3.2. Для работников организации устанавливается пятидневная рабочая

неделя с двумя выходными днями в неделю.

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

3.4. В Учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для: \_\_\_\_\_

(указывается категория работников и продолжительность рабочего дня или недели).

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

3.6. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, работающих без стресса 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 14 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 14, детей-инвалидов до 16 лет;

предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет, дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;

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

3.10. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска установлена Приложением № 5.

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).

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

4.1. Работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе по вопросам оплаты труда, введением и пересмотром норм труда, с учётом мнения профкома. 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 в Тамбовской области.

4.3. Работникам, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с: временной нетрудоспособностью; предоставлением ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, ученических отпусков; иными случаями сохранения 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 \_\_\_ % 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 (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере *(надо указать размер повышения тарифных ставок (окладов))*.

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 (например 20 числа);

4.11. Работодатель обязуется:

совместно с Профкомом определить условия введения и пересмотра норм труда (норм выработки, времени, обслуживания), не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства (Приложение № 13);

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

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

численность штата организации определять в соответствии с нормативами численности работников, утвержденными

---

(указывается ведомственный нормативный акт).

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 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 (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсации по итогам специальной оценки условий труда на основании специальной оценки условий труда (СОУТ) и соответствующих нормативных актов федеральных органов исполнительной власти.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (СОУТ) или заключением государственной экспертизы условий труда, отменять компенсации работникам по данному основанию.

5.2.8. Проводить за счёт средств учреждения предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение 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 (или) опасными условиями труда, в соответствии с нормами действующего законодательства.

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;

5.2.10. Обеспечивать 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.

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

5.3. Работодатель обязуется выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме \_\_\_\_\_ руб;

*Вариант: выделять ежегодно на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере \_\_\_\_\_ ;*

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 учреждениях общественный контроль за исполнением утвержденных планов мероприятий и соглашений по улучшению условий и охраны труда;

соблюдением работодателем федеральных законов и нормативных правовых

целевым использованием средств Фонда социального страхования Российской Федерации, предусмотренных для учреждения проведения оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей;

избрать уполномоченных лиц по охране труда в первичных профсоюзных организациях;

производить за счёт профсоюзных средств Тамбовской областной организации Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ разовую денежную выплату работникам – членам профсоюза в размере 2000 (две тысячи) рублей при несчастном случае на производстве;

5.6. Помимо выплат, предусмотренных законодательством, работникам - членам профсоюза или их семьям при несчастном случае с летальным исходом при исполнении служебных (профессиональных обязанностей), при получении инвалидности первой группы выплачивается 45 000 (сорок пять тысяч) рублей, при получении второй группы инвалидности – 35 000 (тридцать пять тысяч) рублей.

## **Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

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

6.2. Работникам учреждения выплачивается при награждении :

государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - две тысячи рублей;

Почетной грамотой администрации области, Тамбовской областной Думы - две тысячи рублей;

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

Почетной грамотой Управления - 750 рублей;

Почетной грамотой учреждения - 500 рублей.

Выплаты производятся за счет утвержденного фонда оплаты труда учреждений.

6.3. При увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста за счет экономии фонда оплаты труда работодатель выплачивает 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 связи с достижениями ими юбилейных дат (50, 55 (женщины), 60 лет(мужчины) \_\_\_\_\_);

в случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожар, ограбление квартиры, финансовые затраты, связанные с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретение дорогих лекарств и др.) \_\_\_\_\_.

Выплата производится при наличии подтверждающих документов.

6.5. За счёт 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 содействующим 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».

## **Раздел 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Работодатель:**

7.1. Обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

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

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

7.4. Освобождает 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 и устанавливает поощрительные коэффициенты к оплате

за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

7.7. Увольняет (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 коллективного договора, соглашения, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом.

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

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

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

8.8. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников Учреждения.

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

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

8.11. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц Учреждения 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. Представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные

средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

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

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

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

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

8.18. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой (Приложение № 24).

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 коллективный договор, 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 коллективного договора 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 работников. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

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

## РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
3. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
4. Положение об оплате труда работников организации.
5. Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
6. Соглашение (план мероприятий) по охране труда и сметы расходования средств.
7. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров (обследований).
8. Перечень профессий и должностей работников и нормы выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
9. Перечень профессий, должностей работников и нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
10. Перечень профессий и должностей гражданских служащих и работников на работах с вредными условиями труда, которым выдается по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты,
11. Перечень работ, профессий и должностей работников, дающих право выхода на пенсию на льготных условиях.

## **Процедура заключения, оформления и регистрации коллективного договора**

1. Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета направляет директору учреждения в письменной форме предложение о начале коллективных переговоров для заключения коллективного договора.

2. Директор учреждения, получив предложение профсоюзной организации, обязан в течение семи дней вступить в коллективные переговоры. Директор направляет в профсоюзный комитет ответ о вступлении в переговоры, а также указывает представителей со своей стороны (заместитель, экономист (бухгалтер), ответственный за охрану труда и другие). Целесообразно выдвинуть 3-4 представителя.

3. Профсоюзный комитет выдвигает из членов профсоюза своих представителей в том же количестве, что и работодатель, и направляет список директору учреждения.

4. Приказом по учреждению создается комиссия для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, объявляется персональный состав комиссии, устанавливаются сроки, место переговоров. Приказ должен быть согласован с профсоюзным комитетом.

5. Разработка коллективного договора осуществляется на основании Трудового договора Российской Федерации (ст.41) и Отраслевого соглашения между управлением социальной защиты и семейной политики Тамбовской области и областным комитетом Всероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2016 - 2018 годы. Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет.

6. Проект коллективного договора обсуждается по подразделениям.

7. Доработанный проект с учетом замечаний и предложений утверждается на общем собрании работников.

8. При недостижении сторонами коллективного договора согласия по отдельным положениям в течении 3 месяцев со дня начала переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральным и областным законодательством.

9. Коллективный договор в 3 экземплярах подписывается представителями сторон (директором и председателем первичной профсоюзной организации). Он вступает в силу со дня подписания или со дня, установленного коллективным договором.

10. Коллективный договор в 3 экземплярах и копия протокола собрания, где утверждался коллективный договор, в 2 экземплярах в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем в управление труда и занятости Тамбовской области на уведомительную регистрацию.

Один экземпляр колдоговора и один экземпляр протокола остаются в органе по труду, а остальные экземпляры с отметкой о регистрации возвращаются сторонам коллективного договора.

11. При выявлении органом по труду в коллективном договоре норм, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, или возникновении иных противоречий с законодательством стороны вносят исправления в коллективный договор. Допускается оставление коллективного договора без изменений, но с условием не применять его положения, ухудшающие условия труда по сравнению с законодательством.

12. После уведомительной регистрации копия коллективного договора направляется в объединенный отраслевой профсоюзный комитет учреждений социальной защиты населения области.