

Государственное автономное учреждение социального обслуживания
«Территориальный центр социальной помощи семье и детям «Веста» в
Нижнекамском муниципальном районе»
Тукая ул., д.18, г.Нижнекамск, 423570,
Тел.: (8555) 42-46-63 факс (8555) 42-46-63 e-mail: vesta_nk@mail.ru
ОКПО 58646971, ОГРН 1021602507673 ИНН/КПП 1651033216/165101001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения социального обслуживания
«Территориальный центр социальной помощи семье и детям «Веста» в
Нижнекамском муниципальном районе» на 2021-2024 годы

Принят на общем собрании « 3 » августа 2021 г.

Государственное автономное учреждение социального обслуживания
«Территориальный центр социальной помощи семье и детям «Веста» в
Нижнекамском муниципальном районе»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

21 августа 2021 г. № 213

Подпись директора Ахметова Ч.В.
Должность вед. инспектор

Нижнекамск

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное автономное учреждение социального обслуживания «Территориальный центр социальной помощи семье и детям «Веста» в Нижнекамском муниципальном районе» (далее – Центр) в лице директора, Мыльниковой Татьяны Валерьевны, именуемого далее «Работодатель», и работники Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Территориальный центр социальной помощи семье и детям «Веста» в Нижнекамском муниципальном районе», представителем которых является Первичная профсоюзная организация Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Территориальный центр социальной помощи семье и детям «Веста» в Нижнекамском муниципальном районе» в лице председателя профкома, Трусевой Екатерины Владимировны, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации¹, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Республики Татарстан от 18.01.1995 № 2303-ХІ «О профессиональных союзах», от 26.07.2004 № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Отраслевого соглашения между Татарстанской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан на 2020 – 2022 годы, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права (далее – коллективный договор).

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в организации, и заключаемым работниками и Работодателем в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы

¹ Далее по тексту – ТК РФ

Во всех ссылках на нормы трудового законодательства имеется в виду их редакция на момент заключения коллективного договора.

труда.

1.4. Коллективный договор распространяется:

- на всех работников организации, в том числе на работодателя, на работников всех структурных подразделений, включая работников Профсоюзного комитета;
- на работников – членов профсоюза в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств Профсоюзного комитета;
- на членов семей работников (в части специально оговоренных льгот).

К работникам, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим Профсоюз на представительство их интересов, нормы коллективного договора применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со статьей 43 ТК РФ на срок не более трех лет (с корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства, в порядке, предусмотренном для его заключения).

1.6. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности».

Стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.7. При ведении коллективных переговоров при подготовке и заключении коллективного договора Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников, представляющим интересы работников по вопросам труда и связанным с трудом иных социально-экономических отношений.

1.8. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия коллективного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами организации, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды,).

1.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействует в реализации настоящего коллективного договора, стабилизации и повышению эффективности работы учреждения;
- представлять и защищать интересы работников – членов профсоюза при их обращениях в комиссию по трудовым спорам по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива организации;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия

коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, соответствующим государственным учреждением - Центром занятости населения муниципального района Республики Татарстан (далее - органы службы занятости). Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам службы занятости необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

- проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности организации, производительности труда, на основе внедрения новой техники и технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда;
- направлять совместные усилия на достижение планируемых Основных социально-экономических индикаторов уровня жизни населения Республики Татарстан, предусмотренных Республиканским соглашением;
- содействовать участию организации во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности».

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;
- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществления контроля за его выполнением (статья 22 ТК РФ), в том числе по финансово-хозяйственной деятельности, социально-трудовым и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором (статья 53 ТК РФ);
- разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;
- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в том числе развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, установлением совместно с Работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;
- не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;
- инициировать участие в отраслевом конкурсе «Лучший коллективный договор».

2.4. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять решения (приказы, распоряжения и т.д.) Работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- отработать норму рабочего времени;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

РАЗДЕЛ 3.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, Отраслевым соглашением между Татарстанской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан на 2018-2020 г.г. и коллективным договором (главы 10, 11 ТК РФ), должностной инструкцией, локальными нормативными актами организации.

3.2. Работодатель обязуется заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор не может содержать условия ухудшающие положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

3.5. При заключении трудового договора с работником, впервые устраивающемуся на работу, работодателем оформляется электронная трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (статья 65 ТК РФ).

3.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ). Об изменении условий труда по инициативе Работодателя работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (статья 74 ТК РФ).

3.7. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (глава 13 ТК РФ).

3.8. Режим рабочего времени работников регулируется Правилами

внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (статья 190 ТК РФ);

3.9. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю.

3.10. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой труда пропорционально отработанному времени (статья 93 ТК РФ). Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.10. По просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, устанавливаются индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и т.п.), на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.11. Суммированный учет рабочего времени вводится для сторожей с учетным периодом – месяц.

3.12. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

3.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

3.14. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день;
- инвалидам, работникам организаций - 30 календарных дней;

3.15. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.16. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.17. 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 среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК РФ).

3.18. Работодатель обязуется предоставить по семейным обстоятельствам без сокращения продолжительности ежегодного отпуска и с оплатой в размере среднего заработка за счет собственных средств:

- по случаю бракосочетания – 3 дня,
- по случаю бракосочетания детей Работника – 3 дня,
- по случаю рождения в семье Работника ребенка – 2 дня,
- по случаю смерти близких родственников (супруг, супруга, дети, мать, отец) – 3 дня;

- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил России детей Работника – 1 день;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей-школьников в первый класс – 1 день (первый день учебного года);

- проработавшим предыдущий год без больничного листа – 3 дня.

3.19. Предоставление матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, очередных отпусков в летний период с апреля по сентябрь.

3.20. Работодатель обязуется на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.20. Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется один свободный день в месяц полностью оплачиваемый за счет средств учреждения (постановление Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР»). За время пребывания женщин в отпуске, а также по

временной нетрудоспособности в связи с болезнью ребенка более половины месяца и при работе на неполной ставке свободный от работы день не предоставляется.

3.21. Донорам предоставляется один дополнительный выходной день с сохранением среднего заработка после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течении года после сдачи крови.

3.22. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

3.23. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками ежегодного медицинского периодического осмотра. На время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185 Трудового кодекса, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны коллективного договора договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с ТК РФ, обязательствами Республиканского

соглашения и Соглашения о минимальной заработной плате в Республике Татарстан (далее – МЗП).

4.2. Система оплаты труда Работников, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются по категориям Работников в соответствии с постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 15.06.2018 г. № 486 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.08.2018 г. № 653 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан»; Положением об оплате труда работников Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Территориальный центр социальной помощи семье и детям «Веста» в Нижнекамском муниципальном районе» с учетом мнения Профсоюзного комитета (статья 135 ТК РФ).

4.3. Работодатель обеспечивает реализацию мер по повышению уровня заработной платы работников бюджетной сферы в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

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

4.5. Компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты Работникам устанавливаются свыше минимального размера оплаты труда.

4.6. Премирование всех категорий работников осуществляется согласно Положению о премировании работников Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Территориальный центр социальной помощи семье и детям «Веста» в Нижнекамском муниципальном районе».

4.7. Работникам, проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, трудовым договором (статья 147 ТК РФ).

4.9. За каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) работнику выплачивается доплата в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

4.10. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

4.11. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.12. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.13. 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 (статья 151 ТК РФ).

4.14. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока для выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.15. Форма расчетного листка работника утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.16. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ);
- оплачивать время в случае приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней в размере средней заработной платы;
- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

4.17. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами трудового законодательства Российской Федерации, обязательствами Республиканского соглашения;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

- контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через Комиссию по трудовым спорам, суд.

РАЗДЕЛ 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

5.1. Работодатель обязуется:

- выделять, а в случае необходимости создавать, рабочие места для трудоустройства инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в соответствии с установленными квотами (Закон Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите»);

- внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в организации и через органы службы занятости;

- сообщать в письменной форме в органы службы занятости и Профсоюзному комитету при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий - для работодателя-организации и не позднее чем за две недели указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», статья 82 ТК РФ).

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, кроме категорий, указанных в статье 179 и 261 ТК РФ, следующих работников:

- работников, проработавших более 10 лет в организации;

- лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии);

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

- предоставлять свободное от работы время лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности, штата, не менее 8 часов в неделю для поиска работы с сохранением средней заработной платы.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;
- осуществлять контроль за привлечением на постоянные рабочие места работников по бессрочным трудовым договорам;
- выявлять и предупреждать факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при сокращениях, увольнениях и т.д.;
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статья 212 ТК РФ).

6.1.2. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 226 ТК РФ).

6.1.3. Провести специальную оценку условий труда со 100 % охватом рабочих мест.

Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись. Контролировать выполнение Перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда (статья 212 ТК РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

6.1.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статьи 212, 219, 225 ТК РФ, постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации (далее – Минтруд РФ) и Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29).

6.1.5. Работодатели не реже 1 раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и число человеко-дней нетрудоспособности пострадавших на производстве) и разрабатывают с учетом

мнения соответствующих выборных профсоюзных органов мероприятия по его снижению (недопущению).

6.1.6. Обеспечить за счет собственных средств:

- проведение медицинского осмотра работников организации в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом (статья 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н)

- своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты согласно Типовым нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроль за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ, приказ Минздрава России от 01.06.2009 № 290н);

- выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств (статья 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н);

6.1.7. Обеспечить соответствующие требованиям ГОСТ 12.1.005-88 «ССБГ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» и СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» оптимальные (или допустимые) показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных и служебных помещений.

6.1.8. Обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 и Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7.

6.1.9. Установить денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - в размере двух должностных окладов, а также оплату расходов, связанных с погребением;

- получения работником инвалидности - в размере двух должностных окладов;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - в размере двух должностных окладов.

6.2. Работодатель по результатам специальной оценки условий труда и по согласованию с Профсоюзным комитетом предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда гарантии и компенсации согласно ст. 219 ТК РФ.

6.3. Работодатель обеспечивает:

- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов) за соблюдением

законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением раздела Коллективного договора об охране труда (статьи 212, 370 ТК РФ);

- гарантии прав деятельности и создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и предоставление им времени (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них общественных обязанностей в соответствии с Рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994 № 30 и Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, утвержденным постановлением Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России от 18.10.2006 № 4-3. Обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации;

- установление уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда дополнительных социальных гарантий: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе;

6.4. Работодатель реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе проведение физкультурных и спортивных мероприятий, а также мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (Указ Президента Российской Федерации от 24.03.2014 № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе "Готов к труду и обороне" (ГТО)»), приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.06.2014 № 375н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»).

6.5. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;

- участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах её работы, в том числе при назначении гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- участие в разработке плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации;

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией

организации вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах и по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (статья 2 ТК РФ), в том числе:

- сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан (далее – РО ФСС РФ по РТ) о факте несчастного случая на производстве;

- готовит и передает в соответствующий филиал РО ФСС РФ по РТ документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;

- направляет по согласованию с РО ФСС РФ по РТ до 20% сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (в соответствии с требованиями ежегодно издаваемого приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации);

7.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам организации в соответствии с пенсионным законодательством Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации Федеральных законов от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 28.12.2013 № 400-ФЗ "О страховых пенсиях", от 28.12.2013 № 424-ФЗ "О накопительной пенсии", Указа Президента Республики Татарстан от 01.04.2003 № УП-234 "О развитии негосударственного пенсионного обеспечения в Республике Татарстан" и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Татарстан (далее - ОПФ РФ по РТ);

- своевременно представляет в ОПФ РФ по РТ достоверные индивидуальные

сведения;

- представляет в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) индивидуальные сведения в ОПФ РФ по РТ;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в ОПФ РФ по РТ;

7.3. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное медицинское и социальное страхование.

7.4. Профсоюзный комитет:

- контролируют своевременность и полноту уплаты Работодателем страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

- осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;

- проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о негосударственном пенсионном обеспечении;

- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в ОПФ РФ по РТ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- участвует совместно с администрацией организации в осуществлении мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;

- проводит совместно с Работодателем работу по реализации Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- содействует реализации Работодателем превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;

- осуществляет общественный контроль за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных РО ФСС РФ по РТ на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, Работодатель и Профсоюзный комитет договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим Коллективным договором:

8.1.1. Организовывать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для Работников и членов их семей, приобретать для детей Работников (до достижения возраста 14 лет включительно) новогодние подарки.

8.1.2. Организовывать распределение и выдачу путевок на санаторно-курортное лечение для Работников организации, членов их семей через Профком учреждения;

8.1.3. Выделять денежные средства на приобретение лекарственных препаратов для оказания первой медицинской помощи Работникам.

8.1.4. Организовывать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию Работников предприятия с вручением ценных подарков.

8.1.5. Для организации питания в Центре Работодатель обязуется обеспечить Работников местом для приема пищи, оборудованным необходимыми электроприборами.

8.2. Работодатель с учетом финансовых возможностей при наличии экономии фонда оплаты труда предусматривает:

8.2.1. Единовременные выплаты социального характера:

- по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, праздничных дат, памятных и знаменательных дат Российской Федерации, Республики Татарстан;

- к юбилейным датам в связи с достижением возраста 50, 55, 60, 65 лет в зависимости от стажа работы в учреждении:

до 5 лет – в размере 30% от должностного оклада;

от 5 до 10 лет – в размере 50% от должностного оклада;

10 лет и более – в размере должностного оклада.

- при увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста единовременное пособие в зависимости от стажа работы в учреждении:

10 лет и более – в размере одного должностного оклада;

15 лет и более – в размере двух должностных окладов.

- работающим в учреждении инвалидам к декаде инвалидов в размере 1000 рублей.

8.2.2. Оказание материальной помощи:

- на похороны близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) при предоставлении копии свидетельства о смерти в размере 10000 рублей;

- работникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 3-х месяцев в размере 10000 рублей;
- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, др.) в размере 10000 рублей;
- в случае смерти или гибели работника (выплата производится членам семьи работника) - в размере 20000 рублей;
- работникам, пострадавшим от несчастных случаев на работе - в размере 20000 рублей.

8.2.3. При увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста, при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, выплачивать ему единовременное пособие при стаже работы:

- от 0 до 5 лет в размере 30% от минимального размера оплаты труда;
- от 5 до 10 лет в размере 50% от минимального размера оплаты труда;
- свыше 10 лет в размере 100% от минимального размера оплаты труда.

РАЗДЕЛ 9. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

9.1. В соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации от 05.08.2001 № 117-ФЗ (часть 2 подпункта 9 пункта 2 статьи 251) средства, поступившие профсоюзным организациям в соответствии с коллективными договорами (соглашениями) на проведение профсоюзными организациями социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, не учитываются при определении налоговой базы.

9.2. Работодатель способствует созданию работникам и членам их семей условий для занятий физической культурой и спортом, проведения коллективных физкультурных, спортивных, реабилитационных мероприятий, в том числе с использованием спортивных сооружений на льготных условиях.

9.3. Работодатель обязуется:

- обеспечивать инфраструктуру культурного досуга, способствовать проведению смотров - конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и т.д.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовывать культурно-массовые, спортивные мероприятия для членов Профсоюза, а также для работников уплачивающих Профсоюзу денежные средства, в том числе молодежи;
- ориентировать работников на здоровый образ жизни;
- предусматривать обязательства по поощрению лиц, ведущих здоровый

образ жизни, работников без вредных привычек (в том числе отказавшихся от табакокурения), спортсменов, ответственных за проведение физкультурной работы в организациях, а также выделению помещений для занятий физической культурой;

- проводить организаторскую работу по оздоровлению детей (обеспечивать сбор заявлений, распределение путевок, рассматривать и согласовывать смету расходов детского оздоровительного лагеря, проводить экспертизу стоимости путевки, определять размер родительского взноса, участвовать в подборе кадров, осуществлять контроль за выделением и использованием средств, направляемых на отдых детей, за подготовкой и организацией работы детских оздоровительных лагерей и т.д.);

- предоставлять членам Профсоюза, а также для работников уплачивающих Профсоюзу денежные средств, льготные санаторно-курортные путевки на особых условиях оплаты: в профсоюзные здравницы Республики Татарстан со скидкой 15% от их стоимости; в про в профсоюзные здравницы Российской Федерации со скидкой 20% от стоимости.

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

10.1. Для обеспечения в организации социальной защиты молодежи стороны коллективного договора договорились:

- создать совет молодых специалистов, молодых мастеров;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

10.2. Работодатель обязуется:

- разработать совместно с Профсоюзным комитетом Положение о наставничестве, в соответствии с которым организовать работу наставников;
- предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со статьями 173, 174, 175, 176, 177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз;
- время с условием сохранения места работы и среднего заработка для реализации мероприятий программы работы с молодежью, участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- создать в организации молодежную комиссию Профсоюзного комитета;
- использовать нормативную правовую базу для совершенствования работы

по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

РАЗДЕЛ 11.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзный комитет Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Территориальный центр социальной помощи семье и детям «Веста» в Нижнекамском муниципальном районе» в лице Трусовой Екатерины Владимировны (председателя профкома) и его представителей единственным полномочным представителем работников.

11.2. Работодатель обязуется:

- производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем;

- оказывать содействие профорганизации, Профсоюзному комитету в их деятельности (статья 377 ТК РФ);

- гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа;

- предоставить Профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, оргтехнику и др. (статья 377 ТК РФ);

- предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения 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) за счет средств организации;

- проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств организации;
- предоставлять председателю профкома 1 свободный от работы день в квартал с сохранением заработной платы;
- имеют право поощрять морально и материально руководителей соответствующих выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

11.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать укреплению трудовой дисциплины;
- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;
- предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
- информировать Работодателя о нарушениях им условий Коллективного договора, отраслевого и других соглашений, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;
- осуществлять правоприменительную практику в защите трудовых прав работников на основе обращений в комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан, судебные органы и органы прокуратуры;
- не допускать ситуацию не перечисления Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении такой ситуации использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд, для решения вопроса по их перечислению.

РАЗДЕЛ 12 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

12.1. Содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в коллективах, стабилизации и повышению эффективности работы учреждений, укреплению трудовой и производственной дисциплины присутщими Профсоюзу методами.

12.2. Представляет и защищает законные права и интересы членов Профсоюза, а также работников, уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов (далее - работники, уплачивающие Профсоюзу денежные средства), оказывает им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

12.3. Организует культурно-массовые, спортивные мероприятия для членов Профсоюза, а также для работников, уплачивающих Профсоюзу денежные средства, в том числе молодежи.

12.4. Участвует по взаимной договоренности с руководством Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в совместных совещаниях, заседаниях коллегий по обсуждению актуальных для жизни коллективов вопросов.

12.5. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, состоянием охраны труда. Принимает меры по устранению выявленных недостатков.

12.6. Оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза, а также работникам, уплачивающим Профсоюзу денежные средства, организует совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

12.7. Проводит разъяснительную работу среди работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

12.8. Поощряет работников, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации, Татарстанской республиканской организации Профсоюза.

Активное участие в деятельности республиканской организации Профсоюза включает в себя:

- долготлетнюю и успешную работу по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза в вопросах занятости, трудовых отношений, условий и оплаты труда, соблюдения социальных гарантий;

- развитие системы социального партнерства;

- правозащитную работу и обеспечение профсоюзного контроля в сфере охраны труда;

- организационное и финансовое укрепление профсоюзных организаций;

- работу по созданию новых профорганизаций и увеличению численности членов Профсоюза;

- реализацию кадровой и молодежной политики Профсоюза.

- Наименования и виды профсоюзных наград Татарстанской республиканской организации Профсоюза:

- Благодарность республиканского комитета;

- Почетная грамота республиканского комитета;

- Почетный знак «За заслуги перед Профсоюзом в Республике Татарстан».

- Наградами республиканской организации Профсоюза награждаются профсоюзные организации и члены Профсоюза, состоящие в первичных профсоюзных организациях.

12.9. Предоставляет членам Профсоюза, а также работникам, уплачивающим Профсоюзу денежные средства, 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.

13. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

13.1. Стороны Соглашения в целях развития социального партнерства обязуются:

13.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

13.1.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства.

13.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров. Заключенные коллективные договоры направлять на уведомительную регистрацию в центры занятости населения городов и районов Республики Татарстан по месту нахождения учреждения.

13.1.4. Информировать друг друга по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования ведомственной правовой базы и другим социально значимым вопросам, проводить взаимные консультации (переговоры).

13.1.5. Обеспечивать участие представителей сторон в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора; взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

13.1.6. Директор Центра содействует в участии членов Профсоюза в проводимых Профсоюзом обучающих семинарах и совещаниях руководителей, профсоюзного актива, членов комиссий и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, по вопросам социального партнерства, правозащитной работе, охране труда и т.д.

13.2. Стороны согласились регулярно освещать на официальных сайтах учреждения и Профсоюза материалы о практике развития социального партнерства в отрасли.

13.3. Стороны принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2010 года.

13.4. Стороны договорились, что в целях поддержки профессиональных конкурсов, как инструментов повышения социального статуса разных категорий работников, а также развития социального партнерства в сфере трудовых отношений предусматривать возможность:

- дополнительного поощрения ценными подарками и наградами Профсоюза, участников конкурсов, проводимых Министерством;

- участвовать в республиканском конкурсе «Лучшие социальные партнеры в сфере труда» первичных профсоюзных организаций.

13.5. Стороны руководствуются в своей работе Кодексом профессиональной этики и служебного поведения социального работника государственного учреждения, подведомственного Министерству, утвержденного приказом Министерства от 18.11.2013 №653 «Об утверждении Кодекса профессиональной

этики и служебного поведения социального работника», и обеспечивают включение положений указанного Кодекса в коллективные договоры учреждений социального обслуживания».

РАЗДЕЛ 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Стороны коллективного договора признают и обязуются выполнять Республиканское, Отраслевое соглашение между Татарстанской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан на 2017-2019 г.г. (далее – соглашения),

В случае если стороны соглашений внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в течении 3 месяцев провести переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений в коллективный договор.

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

14.3. Профсоюзный комитет до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в республиканский отраслевой профсоюзный орган.

14.4. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган службы занятости (статья 50 ТК РФ, Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 27.06.2007 № 258). Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации коллективного договора.

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

14.6. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания размещается на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. С текстом коллективного договора работники могут также ознакомиться в отделе кадров, бухгалтерии, и Профсоюзном комитете.

14.7. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в органе службы занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

14.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

14.9. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий

14.10. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством (статьи 54, 55 ТК РФ, статьи 5.28, 5.29, 5.30, 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, статья 30 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Коллективный договор принят на собрании работников
« 03 » августа 2021 г.

Представитель работодателя:

Директор ГАУСО «Территориальный центр социальной помощи семье и детям «Веста» в Нижнекамском муниципальном районе»


Т.В. Мыльникова

МП

« 03 » августа 2021 г.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГАУСО «Территориальный центр социальной помощи семье и детям «Веста» в Нижнекамском муниципальном районе»


Е.В. Гусева

« 03 » августа 2021 г.



ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1.	Общие положения	2
Раздел 2.	Управление организацией, повышение эффективности деятельности организации	4
Раздел 3.	Трудовой договор. Рабочее время, время отдыха	6
Раздел 4.	Оплата труда	9
Раздел 5.	Обеспечение занятости	12
Раздел 6.	Условия и охрана труда	13
Раздел 7.	Социальное страхование	16
Раздел 8.	Социальные льготы и гарантии	18
Раздел 9.	Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа	19
Раздел 10.	Социальная защита молодежи	20
Раздел 11.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	21
Раздел 12.	Развитие социального партнерства	22
Раздел 13.	Заключительные положения	24

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью

27 (двадцать семь) листов

Директор ГАУСО Территориальный
центр социальной помощи семье и
детям «Веста» в Нижнекамском
муниципальном районе»

Т.В. Мыльникова
Т.В. Мыльникова

« 03 » августа 2021 г.

