

Министерство социальных отношений Челябинской области
Государственное стационарное учреждение социального обслуживания
системы социальной защиты населения
«Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2020 года по 2023 год

Утвержден общим собранием
трудового коллектива
протокол № 1 от 25.02.2020г.
количество работающих 102 чел.,
количество присутствующих 92 чел.
г. Магнитогорск, ул. Санаторная 14
отрасль: Министерство социальных
отношений Челябинской области

город Магнитогорск
2020 год



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДА МАГНИТОГОРСКА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**

Ленина пр., д. 72, г. Магнитогорск,
Челябинская область, 455044
Тел. (3519) 26-03-24, факс (3519) 27-89-63
E-mail: uszn-mag@magnitog.ru

№ _____
на № _____ от _____

Уведомление о регистрации.

Коллективный договор, заключенный на 2020-2023годы, между Государственным стационарным учреждением социального обслуживания системы социальной защиты населения «Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице директора Казачковой Ольги Васильевны и работниками, в лице председателя профсоюзного комитета Сысоевой Нины Васильевны, принятый на собрании трудового коллектива 25.02.2020 г., протокол № 1 с приложениями в количестве 16 листов, зарегистрирован в отделе по труду и информационно-аналитической деятельности управления социальной защиты населения администрации города Магнитогорска.

Регистрационный № К- 40 от 27.02.2020г.

Начальник отдела по труду и
информационно-аналитической
деятельности

26 04 24



Л.И.Матиевская

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного стационарного учреждения
социального обслуживания системы социальной защиты населения
«Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов»

на 2020 – 2023гг.

УТВЕРЖДЕН

общим собранием работников
«25» февраля 2020 г.

Коллективный договор
зарегистрирован

«24» 02 2020 г.

№ К-40

Равел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работники Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее по тексту - Учреждение), в лице председателя профсоюзного комитета учреждения Сысоевой Нины Васильевны (далее по тексту - Профком); и Работодатель - Государственное стационарное учреждение социального обслуживания системы социальной защиты населения «Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов», в лице директора Казачковой Ольги Васильевны (далее по тексту - Работодатель).

1.2. Коллективный договор (далее по тексту - КД) разработан на основе статьи 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральных законов от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее по тексту - Закон № 10-ФЗ), законов Российской Федерации (далее по тексту - РФ), субъектов

РФ, иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Генеральным, Отраслевым, Региональным и Территориальным соглашениями.

1.5. Профком, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом работников организации, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов», по данному коллективному договору.

1.6. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, 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 КД вступает в силу со дня подписания и действует до 25 февраля 2023 года включительно. По истечению срока действия КД стороны имеют право продлевать его действие на срок не более трех лет (ст. 43 ТК).

1.8. Положения настоящего КД распространяются на всех работников учреждения:

- членов профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ;
- работников учреждения, не являющихся членами профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ.

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

1.10. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников организации.

1.11. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с Профкомом до работников информацию о выполнении условий КД на собраниях (конференциях), через средства информации.

1.12. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим КД;
- 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 КД или продлении действия прежнего КД 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 учреждении, строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок (с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ч.1 статьи 59 Трудового кодекса).

2.4. С целью привлечения на работу в учреждение молодежи Работодатель обязуется:

2.4.1. предусматривать возможность трудоустройства лиц, закончивших профильные образовательные учреждения высшего профессионального образования;

2.4.2. предусматривать возможность трудоустройства молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения;

2.4.3. проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых сотрудников;

2.4.4. оказать содействие профкому в создании общественного Совета (комиссию) по работе с молодежью в учреждении.

2.5. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем с соблюдением требований ст. 82 ТК РФ о письменном уведомлении Профкома.

2.6. Работодатель обязуется в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», осуществлять согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости работников.

2.7. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, численности или штата работников Работодатель в письменной форме информирует выборный профсоюзный орган данного учреждения о возможном расторжении трудового

договора с работником не позднее, чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.8. 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.

2.9. При сокращении численности или штата работников учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК. РФ.

2.10. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

2.11. 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 сообщают в письменной форме органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых сокращениях и увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Массовым признается увольнение работников в соответствии с критериями, определенными пунктом 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 г. № 99.

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 административно-хозяйственных служб учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

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

3.4. Для работников отделения милосердия, отделения медицинского обслуживания для общего типа, пищеблока, в том числе для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сменный режим работы с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период – 1 год (ст. 104 ТК РФ). Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. В учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для категорий работников, перечисленных в Трудовом кодексе РФ.

3.6. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.7. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких/скользящих графиков работы и др.) где условия работы допускают такую возможность.

3.8. 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.

3.9. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, только с их письменного согласия. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную

командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставлять по их просьбе ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней по соглашению между работником и работодателем.

3.10. Помимо ежегодного оплачиваемого основного отпуска работникам учреждения на основании их письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения средней заработной платы:

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Оплата труда работников учреждения производится по системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются локальными нормативными актами, принятыми Работодателем с учетом мнения представительного органа работников: «Положение об оплате труда

работников Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов», «Положение о премировании работников Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

4.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством компенсационных выплат.

4.4. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца - 20 числа;
- за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца.

Плановый размер аванса устанавливать из расчета не менее 40 процентов среднего месячного заработка работников.

4.5. Работодатель обязуется обеспечить организационно-технические условия, необходимые для выполнения работниками должностных обязанностей.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда: вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования; сокращение тяжелого физического труда; улучшение условий и охраны труда женщин и подростков и т.д.;

5.1.2. Проводить специальную оценку условий труда;

5.1.3. Проводить специальное обучение по охране труда, в объеме должностных обязанностей руководителей и специалистов учреждения при поступлении на работу

в течение первого месяца, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года;

5.1.4. Организовать проведение периодического медицинского осмотра (обследования) работников учреждения в соответствии с поименным списком лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям) не реже одного раза в год;

5.1.5. Обеспечить бесплатно:

- своевременную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- прохождение работниками внеочередного медицинского осмотра (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

5.1.6. своевременно оформлять документы для назначения льготной профессиональной пенсии на основе федеральных Списков;

5.1.7. не допускать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда (ст. 265 ТК РФ);

5.1.8. совместно с Профкомом (уполномоченными лицами по охране труда) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда;

5.1.9. создать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

5.1.10. регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях учреждения и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования работодатель обязуется:

6.1.1. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

6.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.1.3. в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;

6.1.4. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины учреждения, и при профессиональном заболевании);

6.2. для организации питания в учреждении Работодатель обязуется определить для работников места (комнаты) для приема пищи.

6.2.1. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения;

6.3. при наличии финансовой возможности оказывать за счет средств учреждения материальную помощь в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

Раздел 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

7.1. способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

- 7.2. представлять от имени работников или членов Профсоюза (при наделении его полномочиями - от имени всех работников учреждения) 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 учреждении;
- 7.3. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;
- 7.4. добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;
- 7.5. контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД;
- 7.6. выражать мнение Профсоюза при решении вопросов об увольнении работников по инициативе Работодателя;
- 7.7. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- 7.8. обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитетах (комиссиях) по охране труда представителей Профкома;
- 7.9. осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- 7.10. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в учреждении, добиваться устранения выявленных нарушений;
- 7.11. способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- 7.12. осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения;

7.13. организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

7.14. вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД;

7.15. требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД;

7.16. представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза, гарантированные законодательством о труде, настоящим КД, в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.17. 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;

7.18. представлять интересы пострадавших работников - членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.19. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

7.20. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в учреждении по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

7.21. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.22. 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 (п.п. 3 и 4 ст. 20 Закона № 10-ФЗ);

7.23. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;

7.24. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

7.25. контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия;

7.26. контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ;

7.27. контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 269 ТК РФ);

7.28. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

7.29. поощрять молодежный профсоюзный актив учреждения, ведущий эффективную производственную и общественную работу за счет собственных средств Профкома;

7.30. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование;

7.31. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;

7.32. активно работать в комиссии по социальному страхованию, периодически информировать об этом работающих;

7.33. не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения Работодателем.

Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Законом № 10-ФЗ, ТК РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- ✓ защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Закона № 10-ФЗ);
- ✓ содействия их занятости;
- ✓ ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- ✓ соблюдения законодательства о труде;
- ✓ урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель, должностные лица учреждения оказывают содействие Профкому в его деятельности.

Работодатель рассматривает заявление Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения в Профком.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, Работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения учреждения, его заместителям дисциплинарное взыскание согласно требованиям действующего законодательства;

8.4. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления учреждения в соответствии с п. 3 статьи 16 Закона № 10-ФЗ, ст. 52 ТК РФ.

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа - Профкома работодатель обязуется:

8.5.1. не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

8.5.2. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

8.5.3. обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении Работодателем жалоб и заявлений работников - членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

8.5.4. безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

8.5.5. при наличии финансовой возможности предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.5.6. при наличии финансовой возможности обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома.

8.5.7. на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в учреждении;

8.5.8. На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном

профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в учреждении.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами по труду.

9.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей работодателя (представителя нанимателя) и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

9.4. Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) работников. С докладами об итогах выполнения КД выступают представители сторон, подписавшие КД.

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

Директор Магнитогорского
дома-интерната для престарелых
и инвалидов


О.В.Казачкова



Председатель профсоюзного
комитета Магнитогорского
дома-интерната для престарелых
и инвалидов


Н.В.Сысуева

