

Директор  
ТОГБУСОН «Центр социальных  
услуг для населения Ржаксинского  
района»



Дякина С.А.

*[Handwritten signature]*

2016 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ТОГБУСОН «Центр социальных  
услуг для населения Ржаксинского  
района»

Попова Г.В.

*[Handwritten signature]*

«18» *[Handwritten month]* 2016 г.

**Коллективный договор**  
Тамбовского областного государственного  
бюджетного учреждения социального обслуживания населения  
«Центр социальных услуг для населения Ржаксинского района»

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ**  
№ *259-16* от *19.05.2016*  
с замечаниями  
Начальник управления *[Handwritten signature]*

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники ТОГБУСОН «Центр социальных услуг для населения Ржаксинского района» (далее по тексту - Учреждения) в лице их представителя - профсоюзного комитета ТОГБУСОН «Центр социальных услуг для населения Ржаксинского района» (далее по тексту - Профком); Работодатель Тамбовского областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальных услуг для населения Ржаксинского района» в лице руководителя организации (далее по тексту - Работодатель).

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

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

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

Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников ТОГБУСОН «Центр социальных услуг для населения Ржаксинского района».

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

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

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

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

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

1.10. Заключение коллективного договора, внесение изменений и дополнений

течение срока его действия осуществляется на общем собрании работников Учреждения.

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

Заключаемые в учреждениях коллективные и трудовые договоры не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленных федеральным и областным законодательством и Отраслевым соглашением между управлением социальной защиты и семейной политики Тамбовской области и Тамбовским областным комитетом Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2016 – 2018 годы

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности Учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации Учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профкомом.

2.2. Трудовые отношения в организации строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в Учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.4. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязуется в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществлять согласованные с Профкомом мероприятия по обеспечению занятости работников.

2.6. В случае реорганизации или ликвидации Учреждения либо сокращения

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

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

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

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

лиц, проработавших в организации свыше 20 лет;

лиц предпенсионного возраста (за три года до пенсии);

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

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

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

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

2.10. При принятии решения о ликвидации Учреждения или решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщает в письменной форме органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых сокращениях должностей увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

В соответствии пунктом 3.1. Отраслевого соглашения между управлением социальной защиты и семейной политики Тамбовской области и Тамбовским областным комитетом Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2016 – 2018 годы массовым признается увольнение работников при ликвидации учреждения, высвобождении 8 и более процентов числа работающих в учреждении в течение 90 календарных дней при сокращении численности или штата работников учреждения.

2.11. За работниками, уволенными в связи с сокращением численности работников или штата учреждения, в течение 6 месяцев сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора при создании новых (восстановлении) рабочих мест в учреждении.

### **Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом

нения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения профкома.

3.2. Для работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

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

3.4. В Учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для:

работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов в неделю;

работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, - не более 35 часов в неделю.

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

3.6. 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.

3.7. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет), по их просьбе, от работы в ночное время;

не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14, детей-инвалидов до 16 лет;

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

3.9. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска установлена Приложением № 1.

3.10. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков работникам организации предоставляются отпуска с сохранением средней заработной платы:

в связи с вступлением в брак работников или их детей - 2 календарных дня;

в случаях рождения ребенка - 1 календарный день;

в связи со смертью близких родственников - 2 календарных дня;

матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый

класс

-1 день (1 сентября).

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

4.1. Работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты, утверждающие нормы трудового права, в том числе по вопросам оплаты труда, введением и пересмотром норм труда, с учётом мнения Профкома. Об изменении существенных условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного федеральным законом или Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тамбовской области.

4.3. Работникам, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; предоставлением ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, ученических отпусков; иными случаями сохранения среднего заработка в соответствии с законодательством; отпуском без сохранения заработной платы; работой по гибкому графику; на условиях внутреннего или внешнего совместительства; на неполной штатной единице (0,25, 0,5, 0,75 ставки); нахождением в простое не по вине работника – доведение заработной платы до минимального размера оплаты труда производится:

1) работникам, получающим оклад, тарифную ставку - в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени, исходя из минимальной части оклада, тарифной ставки за день работы;

2) работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам - в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени, исходя из минимальной части оклада, ставки заработной платы за час работы в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочего времени.

4.4. Работодатель обязуется производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере 30 % тарифной ставки (оклада).

4.5. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца 25 числа;
- за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца.

4.8. Работодатель обязуется:  
 совместно с Профкомом определить условия введения и пересмотра норм труда (норм обслуживания, времени), не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;  
 обеспечить организационно-технические условия производства, необходимые для выполнения работниками норм труда;  
 не пересматривать установленные нормы труда, если они выполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов труда, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта;

численность штата организации определять в соответствии с нормативами численности работников, утвержденными приказами учреждения.  
 4.12. Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

## Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.2.1. В учреждении назначить уполномоченное лицо, ответственное за организацию работ по охране труда в учреждении;

5.2.2. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда;

5.2.3. Соблюдать ограничения, установленные трудовым законодательством и санитарно-гигиеническими нормами, при организации труда женщин, инвалидов и лиц моложе 18 лет.

5.2.4. Создать самостоятельно или по инициативе Профкома комиссию по охране труда на паритетной основе и обеспечить ее деятельность.

5.2.5. Обеспечить условия для осуществления государственного и общественного контроля за соблюдением законодательных и других нормативных правовых актов в сфере труда государственными инспекторами, специалистами Управления, правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, уполномоченными лицами по охране труда первичных профсоюзных организаций.

5.2.6. Создавать необходимые условия для организации и эффективной деятельности уполномоченных лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций согласно статье 370 Трудового кодекса РФ и Типовому положению об уполномоченном лице по охране труда профессионального союза (утверждено постановлением Исполкома ФНПР от 18.10.2006 № 4-3).

5.2.7. Определить следующую продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника с ненормированным рабочим днем:

- социальные работники, специалисты - 3 календарных дня;
- заведующие отделениями, начальники отделов - 5 календарных дней;
- заместитель директора, главный бухгалтер - 5 календарных дней;
- директор - 6 календарных дней.

5.2.8. Обеспечивать социальных работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными законодательством типовыми отраслевыми нормами.

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

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

5.4. Профком обязуется:

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

соблюдением работодателем федеральных законов и нормативных правовых актов по вопросам охраны труда;

целевым использованием средств Фонда социального страхования Российской Федерации, предусмотренных для учреждения

проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей;

избрать уполномоченных лиц по охране труда в первичных профсоюзных организациях;

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

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

## Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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

6.2. Работникам учреждения выплачивается при награждении :

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

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

Благодарственным письмом администрации области, Тамбовской

Почетной грамотой Управления - одна тысяча рублей;

Почетной грамотой Управления - 750 рублей;

Почетной грамотой учреждения - 500 рублей.

Выплаты производятся за счет утвержденного фонда оплаты труда учреждений.

6.3. При увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста за счет экономии фонда оплаты труда работодатель выплачивает ему единовременное пособие в зависимости от стажа работы в данном учреждении:

от 15 до 20 лет – в размере одна тысяча рублей;

20 лет и более – в размере двух тысяч рублей.

6.4. Работникам за счет средств организации выплачивается материальная помощь:

в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители);

в связи с рождением ребенка;

в связи с достижениями ими юбилейных дат (55 женщины; 40 лет мужчины);

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

Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи не может превышать двух окладов (ставок заработной платы), установленного в штатном расписании учреждения на день обращения.

6.5. За счёт профсоюзных средств членам профсоюза предоставляются льготные санаторные путевки в профсоюзные санатории им. Калинина в г. Мичуринске, Тамбовском кардиологическом со скидкой 30 процентов от стоимости путевки, а членам профкомов и другим профсоюзным активистам, а также руководителям учреждений, являющимся членами профсоюза и активно содействующим деятельности профорганизации, – со скидкой 40 процентов.

Члены Профсоюза и члены их семей имеют право на получение льготной путевки со скидкой 20 процентов от ее стоимости в профсоюзные здравницы на Черноморском побережье, Кавказских Минеральных водах и в Крыму без ограничения количества путевок.

6.6. Для членов профсоюза Профком из профсоюзных средств выделяет денежные средства на:

проведение новогодних мероприятий;

приобретение новогодних подарков для членов профсоюза и их детей;

проведение профессионального праздника «День социального работника».

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

7.1. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию учреждения полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель:

- принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета, согласно

статье 371 Трудового кодекса Российской Федерации.

- предоставляет возможность участия с правом голоса председателю профкома или его заместителю в еженедельных оперативных совещаниях.

- информирует сторону работников обо всех изменениях экономического, финансового, структурного, организационного характера, если они могут привести к невыполнению реализации настоящего коллективного договора не позже, чем за 10 дней до их принятия.

- предоставляет профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, профсоюзных мероприятий, хранения документов, а также дает возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте.

- перечисляет ежемесячно и бесплатно на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников, при наличии письменных заявлений Работников, одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда.

- освобождает от работы, с сохранением средней заработной платы за счет учреждения, членов профсоюза для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов, на учебу профсоюзного актива и т.п.

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

7.3. Профсоюзный выборный орган представляет работников по следующим вопросам:

- изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (ст. 99 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- нормирование труда (глава 22 ТК РФ);
- гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников учреждения (ст. 180 ТК РФ);
- обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
- при несчастном случае на производстве (ст. 228 ТК РФ);
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- стимулирующие выплаты (ст. 144 ТК РФ);
- порядок применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ);
- подготовка и переподготовка кадров (ст. 196 ТК РФ);
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаемые работодателем (ст. 8 ТК РФ);
- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- основные права и обязанности работника (ст. 21 ТК РФ);
- участие работников в управлении организацией (ст. 53 ТК РФ);
- трудовой договор (раздел 3 ТК РФ);

персональные данные работника (ст. 88, 89 ТК РФ);  
 продолжительность ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ);  
 ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ);  
 исчисление стажа работы, дающего права на ежегодный основной  
 оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ);  
 продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ);  
 повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ);  
 оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);  
 возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ);  
 дисциплина труда и трудовой распорядок учреждения (ст. 189 ТК РФ);  
 гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287 ТК  
 РФ).

7.4. Профком осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.5. Профком принимает участие в управлении организацией в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором. Основными формами такого участия являются:

- учет мнения профсоюзного комитета;
- проведение консультаций с Работодателем по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- обсуждение Работодателем вопросов о работе учреждения;
- внесение предложений по совершенствованию работы учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

7.6. Профком поддерживает Работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности учреждения и, следовательно, на повышение гарантий Работников.

7.7. Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе: условий найма, увольнения, оплаты труда, правил и норм охраны труда.

7.8. Профком информирует Работников-членов профсоюза о принятых решениях по вопросам возможности оздоровления на курортах, в профилакториях, домах отдыха.

7.9. Профком консультирует членов профсоюза по вопросам трудового законодательства, по вопросам принятия и соблюдения в учреждении коллективных договоров, локальных нормативных актов.

7.10. Профком в необходимых случаях представляет трудовые интересы членов профсоюза в судебных органах.

7.11. Профком заслушивает представителей Работодателя, ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий коллективного договора, принимает соответствующие решения.

## Раздел 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

8.1. способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению

ми трудовых обязанностей.

8.2. Представительствовать от имени работников - членов Профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

8.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.

8.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашения, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом.

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

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

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

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

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

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

8.11. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц Учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора.

8.12. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза, гарантированные законодательством о труде, настоящим коллективным договором, в органах по рассмотрению трудовых споров;

8.13. Представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

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

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

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

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

8.18. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой .

8.19. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

8.20. Не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их выполнения работодателем.

## **Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

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

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

9.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

9.4. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании работников. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

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

Приложение 1  
к коллективному договору  
ТОГБУСОН «Центр социальных  
услуг для населения  
Ржаксинского района»

Перечень

должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительные оплачиваемые отпуска по Тамбовскому областному государственному бюджетному учреждению социального обслуживания населения «Центр социальных услуг для населения Ржаксинского района»

№ п/п	Перечень должностей	Продолжительность отпуска
1.	Директор	6 дней
2.	Заместитель директора	5 дней
3.	Главный бухгалтер	5 дней
4.	Заведующий отделением	5 дней
5.	Начальник отдела	5 дней
6.	Ведущий экономист	3 дня
7.	Ведущий бухгалтер	3 дня
8.	Экономист	3 дня
9.	Бухгалтер	3 дня
10.	Ведущий специалист	3 дня
11.	Специалист 1 категории	3 дня
12.	Специалист по социальной работе	3 дня
13.	Специалист	3 дня
14.	Специалист по кадрам	3 дня
15.	Социальный работник	3 дня



Прочито, пронумеровано,  
скреплено печатью  
на 14 листах  
директор ТОГБУСОН  
«Центр социальных услуг  
для населения  
Ржаксинского района»  
 С.А.Дякина  
18.04.2016 год