

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между ГКУ «Социальная защита населения по  
Ичалковскому району Республики Мордовия»  
и профсоюзным комитетом учреждения

на период 2014-2017 г.г.

Одобен и принят на собрании трудового коллектива  
Протокол № 4 от 27.05.2014.

Директор ГКУ «Социальная  
защита населения по  
Ичалковскому району РМ»



С.Н. Вильдеманова

Председатель профсоюзного  
комитета ГКУ «Социальная защита  
населения по Ичалковскому району РМ»

А.Б. Пронина

Зарегистрирован в Администрации Ичалковского района  
Регистрационный № 1 от 02. июня 2014.

Зав. отделом по работе с персоналом Администрации Ичалковского

муниципального района



А.Г. Усанов

## Раздел 1. Общие положения

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники ГКУ «Социальная защита населения по Ичалковскому району РМ» (далее по тексту «Работники» в лице их представителя – профсоюзного комитета ГКУ «Социальная защита населения по Ичалковскому району РМ» (далее по тексту «Профком»);
- работодатель в лице руководителя организации (далее по тексту «Работодатель»).

1.2 Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст.37 Конституции РФ, ст.36 Конституции Республики Мордовия и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК);
- Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Федеральных законов от 12.01.1996 №10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, от 30 мая 1996г. №122-3 Республики Мордовия «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-Р, Закона Республики Мордовия от 4 ноября 1997 г. № 43-3 «О социальном партнерстве», постановления Правительства Республики Мордовия от 25 февраля 2013 г. № 57 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Республики Мордовия (2013 – 2018 годы)» и иных нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда, государственной службы, занятости, социального страхования и охраны труда.

- законов Республики Мордовия, иных нормативных актов Российской Федерации (далее по тексту РФ) и Республики Мордовия (далее по тексту – РМ).

1.3 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон. (ст.40 ТК).

1.4 Предметом настоящего КД являются конкретизированные, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, предоставляемые работникам в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, Соглашением между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей РМ и Правительством РМ на 2011-2013 годы, территориальным соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст.41 ТК)

1.5 Работодатель признает комитет профсоюза работников государственного учреждения социального обслуживания РФ и ее выборный орган как единственного полномочного представителя работников ГКУ «Социальная защита населения по Ичалковскому району РМ», ведущего переговоры от их имени, защищающего их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

1.6 Представители сторон К Д 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, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам учреждения.

1.7 Настоящий КД вступает в силу со дня подписания и действует с 01.06.2014 г. по 31.05.2017 г.

1.8 Положения настоящего КД распространяются на всех работников ГКУ «Социальная защита населения по Ичалковскому району РМ» и обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работниками.

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

1.10 Работодатель знакомит с КД, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права всех работников организации, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, а также информирует работников о выполнении КД на собраниях.

1.11 Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия организации, расторжения договора с руководителем организации, реорганизации в форме преобразования организации;
- при смене формы собственности в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидации.

В перечисленных выше случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действующего КД на срок не более 3-х лет.

## **Раздел 2. Трудовые (служебные) отношения и обеспечение занятости**

2.1 Трудовые отношения в учреждении регулируются:

трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в ГКУ «Социальная защита населения по Ичалковскому району РМ».

2.2 Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, республики Мордовия, соглашениями по социально-экономическим вопросам и коллективным договором.

2.3 Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников разрабатываются с учетом мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного профсоюзного органа.

2.4 Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными соответствующими работодателями с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа. (ст.100 ТК).

2.5 Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени

2.6 Привлечение к сверхурочной работе производится работодателем с письменного согласия работника за исключением случаев, указанных в ст.99 ТК РФ.

2.7 Ненормированный рабочий день устанавливается для работников в соответствии с трудовым распорядком, трудовым договором и Приложением № 1 к данному коллективному договору.

2.8 В целях обеспечения занятости сторон осуществляют контроль за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников. При этом работодатели:

- предоставляют гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;
- не менее чем за 3 месяца до проведения организационных мероприятий (реорганизация, сокращение штатов, ликвидация и т.д.) представляют органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях

работников, их числе и категориях, которых могут коснуться, а также сроке, в течение которого их намечено осуществить.

- при сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право оставления на работе при равных показателях эффективности и результативности деятельности и квалификации, помимо категорий указанных в ст.179 ТК:

- а) одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 3-х летнего возраста
- б) лицам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии)
- в) проработавшим в организации 20 лет
- г) работникам, имеющим на иждивении детей-инвалидов.

2.9 Увольнение работников, членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст. 81 производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

2.10. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам ГКУ «Социальная защита населения по Ичалковскому району РМ» по их просьбе предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска:

- в связи с вступлением в брак работника – 3 календарных дня;
- в случае рождения ребенка - 3 календарных дня;
- в связи с вступлением в брак детей работника – 1 календарный день.
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры) - 3 календарных дня;
- родителям, направляющим детей школьников в первый класс 1 сентября - 1 календарный день.
- серьезная авария в квартире – 1 календарный день.

2.11 Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (профкома) не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

2.12 По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не может быть менее 14 календарных дней. По согласованию с работодателем работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

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

2.14. При проведении аттестации работников, которая может послужить основанием для их увольнения, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители профкома.

2.15. Работодатель рассматривает ходатайства профкома о представлении работников в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации и Республики Мордовия.

### Раздел 3. Оплата труда

3.1 Размер оплаты труда работника учреждения, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором компенсационных надбавок и доплат за условия и режим труда, отличающиеся от нормальных.

3.2 Положения о премировании работников, выплата надбавок за особые условия службы (сложность, напряженность, специальный режим работы) работников, за высокую квалификацию, сложность, напряженность в труде утверждаются работодателем.

3.3 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 (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Пересмотр норм труда производится на основе технико-экономических обоснований с учетом мнения профкома и извещением работников не менее, чем за два месяца до их введения.

3.4 Выплата заработной платы производится не реже двух раз в месяц путем перечисления на банковскую карту работника. Выдача аванса осуществляется не позднее 24 числа текущего месяца, выплата заработной платы за вторую половину месяца осуществляется не позднее 9 числа следующего месяца.

3.5 Выплата заработной платы работникам производится в соответствии с действующим законодательством на условиях, установленных коллективным договором.

3.6 Руководитель (представитель нанимателя) несет персональную ответственность в рамках действующего законодательства (статьи 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации) за целевое использование бюджетных средств, выделенных на оплату труда, соблюдение сроков и полноту расчетов по выплате денежного содержания и заработной платы при условии своевременного и полного финансирования.

3.7 Работа в сверхурочное время оплачивается в размерах, установленных коллективным договором, но не менее, чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

3.8 При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохраняется денежное содержание, средняя заработная плата и место работы.

#### **Раздел 4. Охрана труда и здоровья**

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ГКУ «Социальная защита населения по Ичалковскому району РМ» в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2. Работодатель разрабатывает и осуществляет за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, назначает ответственных за охрану труда, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

4.3. Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

4.4. Постановления профкома по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

4.5. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» профком составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

#### **Раздел 5 Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Работодатель и профсоюзный комитет предусматривают через данный коллективный договор в зависимости от финансовых возможностей ГКУ «Социальная защита населения

по Ичалковскому району РМ», и потребностей работников установление дополнительных социальных льгот и гарантий.

5.2. В зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда работникам, на основании заявления и по решению руководителя могут выплачиваться денежные поощрения, (премии) в связи с:

- юбилеем (50,55,60 лет);
- выходом на пенсию;
- смерти члена семьи работника, а также других членов семьи совместно проживающих с ним;
- стихийного бедствия, пожара.
- перенесшим сложную операцию, с лечением свыше 2 месяцев.
- поощрять работников (в виде разовых премий) за безупречный труд в организации к праздникам (23 февраля, 8 марта, день социального работника, новый год), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.3. Работодатель в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», совместно с профсоюзным комитетом, осуществляет персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в Пенсионный фонд Российской Федерации по Республике Мордовия полных сведений о застрахованных лицах.

5.4. Работодатель через комиссии (уполномоченных по социальному страхованию) обеспечивает гражданских служащих и работников всеми видами пособий по социальному страхованию.

5.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профессиональном заболевании.

## Раздел 6. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

6.1 способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

6.2 представлять от имени работников – членов профсоюза (при наделении его полномочиями – от имени всех работников организации) 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 (ст.29 ТК)

6.3 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда (ст.41 ТК) .

6.4 контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД (ст.41 ТК).

6.5 представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.

6.6 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

6.7 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.

- 6.8 осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда в организации и окружающей природной среды, добиваться устранения выявленных нарушений.
- 6.9 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД.
- 6.10 требовать через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД.
- 6.11 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.
- 6.12 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.
- 6.13 при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от работодателя выявления нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п.3 и 4 ст.20 ФЗ о профсоюзах).
- 6.14 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.
- 6.15 осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.
- 6.16 выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях

## **Раздел 7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

- 7.1 Работодатель не препятствует вступлению работников в профсоюз работников общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.
- 7.2 Бухгалтерия учреждения, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производит бесплатно удержание и безналичное перечисление на счета первичных профорганизаций (профкомов) членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы гражданским служащим и работникам.
- 7.3 Увольнение по инициативе работодателя в случаях сокращения численности или штата, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, членов профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета.
- 7.4 Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ о профсоюзах (ст.52 ТК)
- 7.5. В целях повышения благосостояния и жизненного уровня работников, улучшения организации деятельности и условий труда, снижения остроты социальных конфликтов и разрешения их путем сочетания государственного и договорного регулирования, работодатель не предпринимает мер, ограничивающих права и возможности деятельности профсоюза, всемерно содействует осуществлению их прав, предусмотренных статьями 11-23 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 7.6 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они

являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

### Раздел 8. Заключительные положения

8.1 Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии.

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

8.3 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 и профкома об итогах проверок и принятых мерах.

8.4 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.


Представитель Работодателя:  
Директор учреждения

  
\_\_\_\_\_  
подпись (С.Н. Вильдеманова)  
ФИО

ФИО

МП

Представитель работников:  
Председатель профкома

  
\_\_\_\_\_  
подпись (А.Б. Пронина)  
подпись

подпись