КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное учреждение социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения
в городском округе «город Казань»
ул. Проспект Ямашева, д. 37, г. Казань, Республика Татарстан, 420124

на 2024-2026 г.г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников «15» декабря 2023г. (протокол № 22)

От работодателя

Директор

/ Ибрагимова Н.В.

(подпись)

(расшифровка подписи)

М.П.

«_____» _____ 2024г.

От работников

Председатель

профсоюзного комитета

/ Мирзина Г.Р.

(подпись)

(расшифровка подписи)

«_____» _____ 2024г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное автономное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения в городском округе «город Казань»» (далее – Центр) в лице директора Ибрагимовой Надежды Викторовны, именуемого далее «Работодатель», и работники Центра, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Центра, именуемой далее «Профсоюзный комитет», в лице ее председателя Мирзиной Гульнары Равиленовны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Центре, и заключаемый Работодателем и Работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности Центра, повышения жизненного уровня работников и их членов семьи на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников Центра;
- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из Центра (в части специально оговоренных льгот);
- только на членов профсоюза – в части льгот, представляемых за счет средств профсоюзного бюджета.

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

По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

1.5.1. Работодатель обязуется:

- признавать Профсоюзный комитет единственным представителем Работников Центра, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы Работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставление отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; в разрешении трудовых споров и др.;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения.

1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе Центра;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и их социально-экономических интересов.

1.6. Если в течение срока действия настоящего коллективного договора будут заключены новые региональное и (или) отраслевое соглашения, то стороны обязуются выполнять все их требования.

В случае противоречия отдельных условий коллективного договора и новых регионального и (или) отраслевого соглашений, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам Работников.

1.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании Работников. С отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в Центре оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.2 Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, настоящим коллективным договором.

2.3 Работодатель и Работники обязуются принять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.4 Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под подпись с настоящим Договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в Центре.

2.5 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6 О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.7 Изменения определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

2.8 При приеме на работу сотрудника, не имеющего трудовой стаж, трудовая книжка работодателем не оформляется, сведения о трудовой деятельности работника оформляются в электронном варианте и передаются в отделение фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан.

2.9 Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя производится только с предварительного согласия Профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.10 Режим рабочего времени работников регулируется Правилами внутреннего распорядка, разрабатываемыми и утверждаемыми Работодателем при согласовании с Профсоюзным комитетом (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

2.11 Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в том числе для медицинских работников не более 39 часов в неделю.

2.12 При пятидневной рабочей неделе выходными днями для работников являются суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

2.13 По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу директора с оплатой труда в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.14 Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 Трудового кодекса РФ). Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей этого отпуска не может быть менее двух недель.

2.15 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- Работникам с ненормированным рабочим днем согласно Положению о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам ГАУСО «КЦСОН в городском округе «город Казань» с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

- иным категориям Работников, в соответствии с данным коллективным договором, иными нормативными правовыми актами (ст. ст. 116-120 Трудового кодекса РФ).

2.16 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих

условиях (за исключением выплаты денежной компенсацией за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

2.17 В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению с учетом производственной возможности может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

2.19 Работодатель вправе обеспечить работников питьевой водой. Создать условия для приема, подогрева пищи и воды.

2.20 Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.21 Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время. Матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, очередной отпуск предоставляется преимущественно в летний период с апреля по сентябрь.

2.22 Женщинам и одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно предоставляется не менее 2-х часов свободного времени или один день в месяц с оплатой в размере 100 процентов тарифной ставки (оклада) за счет средств Работодателя.

2.23 В соответствии с действующим законодательством Работодатель обеспечивает проведение мероприятий по подготовке, повышению квалификации и переподготовке Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности с сохранением на период обучения места работы и средней заработной платы в установленном законом порядке.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда Работников Центра определяется их личным трудовым вкладом и осуществляется в соответствии с действующим законодательством, нормативно-правовыми актами.

3.2. Системы оплаты и стимулирования труда устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников ГАУСО «КЦСОН в городском округе «город Казань» (Приложение №3), Положением об оплате труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих ГАУСО «КЦСОН в городском округе «город Казань» (Приложение №4), Положением о порядке премирования и предоставления социальных и иных выплат (Приложение № 5) с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы. Оплату за период приостановки работы производить, как при оплате за простой по вине Работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

3.4. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (21-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 6-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

3.5. Оплата работы в сверхурочное время производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере, ведется суммированный учет рабочего времени (Приложение №7).

3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения 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.

3.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

В случае несвоевременной выплаты отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

3.8. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ч.2 ст.236 Трудового кодекса РФ).

3.9. В случае, если в период предупреждения Работников о предстоящем сокращении увеличивается размер оплаты труда Работников в целом по Центру, это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

3.10. Расходы на выплату суточных, связанных со служебными командировками по территории Республики Татарстан возмещать в соответствии с частью 2 и 3 статьи 168 Трудового Кодекса Российской Федерации. Расходы на выплату суточных – в размере 700 рублей за каждый день нахождения сотрудника в командировке городах Российской Федерации, 2 500 рублей за каждый день нахождения сотрудника в командировке за пределами Российской Федерации. В случае экономии средств, образовавшейся в результате выполнения государственного задания, указанные средства могут быть перераспределены в зависимости от потребности бюджетного учреждения на иные выплаты, в том числе на возмещение командировочных расходов, с обязательным уточнением плана финансово-хозяйственной деятельности. При этом указанное перераспределение средств не должно влиять на выполнение показателей объема и качества

государственных услуг, утвержденных в государственном задании, согласно Письма Минфин России от 08.10.2012 N 02-13-06/4132. Расходы по найму жилого помещения в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами.

4. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

4.1. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажей по охране труда и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организацию проведения периодических медицинских осмотров с Работниками, чьи профессии подлежат обязательным медицинским осмотрам;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения, инструктажей по охране труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к

возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

4.2. в целях организации сотрудничества по охране труда Работодателя и Работников в Центре может создаваться на паритетной основе совместный комитет (комиссия) по охране труда в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации и Примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.09.2021 №650н;

Комитет (комиссия) по охране труда:

- организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний,
- участвует в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;
- принимает участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- участвует в проведении специальной оценки условий труда и оценке профессиональных рисков;
- участвует в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

4.3. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Центра;

- уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда устанавливаются дополнительные социальные гарантии: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе, предоставление канцелярских принадлежностей, телефонной связи и при необходимости транспорт.

Работники, принимавшие активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в Центре представляются к поощрению руководством ежегодно до 25 декабря.

4.4. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в Центре, выполнением договорных обязательств по коллективному договору. Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда и техники безопасности;

- необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

- контроль за целевым расходованием средств Работодателя на охрану труда и технику безопасности.

(Приложение № 6,8,9 к настоящему коллективному договору).

5. ЗАНЯТОСТЬ. ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Все вопросы, связанные с изменением штатного расписания Центра, рассматриваются с участием Профсоюзного комитета.

5.1. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста Работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

5.2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только исходя из интересов Центра, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

5.3. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением внутридолжностных категорий (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

5.4. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов работ, ухудшения финансово-экономического положения Центра.

5.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.7. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, кроме категорий, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ, имеют:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

5.8. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под подпись не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности, штата, предоставляется свободное от работы время не менее – 8 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.9. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение действующего законодательства и положений настоящего договора при увольнении Работников по соответствующим основаниям. С привлечением специалистов службы занятости, юристов разъясняет высвобождаемым работникам их права и гарантии, а также порядок постановки на учет в службу занятости, о льготах.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Предоставлять 4 дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими 18 лет за счет средств социального фонда России.

6.2. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить дни отдыха Работникам по семейным обстоятельствам без сокращения продолжительности ежегодного отпуска и с оплатой в размере среднего заработка за счет экономии фонда оплаты труда и(или) внебюджетных средств:

- по случаю смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети), а также, граждан находящихся под опекой - 3 дня;
- по случаю рождения ребенка (для отца на день выписки из роддома) - 2 дня;
- в связи с Днем знаний (1 сентября) матерям либо другим лицам, воспитывающим детей - школьников 1 класса;
- по случаю бракосочетания - 3 дня;
- по случаю бракосочетания своих детей - 1 день;

6.3. Работодатель на основании ходатайства непосредственного руководителя вправе поощрять Работников, награжденных Почетными грамотами и Благодарственными письмами:

- Правительства РФ и РТ – в размере до 100% должностного оклада;
- Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ, Министерства занятости и социальной защиты РФ - в размере до 100% должностного оклада;
- Мэрии г. Казани - в размере до 100 % должностного оклада;
- Глав администраций районов г. Казани - в размере до 100% должностного оклада;

- Профсоюза работников государственных учреждений – в размере до 100% должностного оклада.

6.4. Работодатель с учетом финансовых возможностей вправе оказать:

- материальную помощь Работникам за счет экономии фонда оплаты труда и (или) за счет внебюджетных средств по случаю (смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети), а также граждан находящихся под опекой, бракосочетания, рождения ребенка (в том числе удочерением, усыновлением), трудного материального положения.

- единовременные выплаты работникам по юбилейным датам, в связи с достижением возраста 50, 55, 60, а также 65 лет.

Размер вышеуказанной материальной помощи устанавливается локальными актами Центра и выплачиваются на основании приказа директора.

6.5. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками Центра и членами их семей.

6.6. Работодатель и Профсоюзный комитет организует чествование Работников в связи с торжественными событиями.

6.7. Профсоюзный комитет проводит организаторскую работу по оздоровлению детей и проведение детских новогодних елок.

6.8. По просьбе Работников, обучающихся без отрыва от работы, устанавливаются индивидуальные режимы труда на работах, где условия работы допускают такую возможность. Эти условия оговариваются в трудовом договоре.

6.9. Выплаты, предусмотренные коллективным договором и производимые за счет профсоюзного органа, производятся Работникам – членам профсоюза.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В ЦЕНТРЕ

Работодатель признает профсоюзную организацию Центра в лице председателя профкома единственным полномочным представителем Работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставить возможность участия представителю Профсоюзного комитета в работе Центра, в оперативных совещаниях на уровне директора.

7.1.2. Информировать сторону Работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за 5 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника.

7.1.3. Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюзного комитета исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.1.4. Предоставлять для работы профкома в бесплатное пользование помещение, телефоны, другие средства связи, транспортные средства, помещение для проведения профсоюзных собраний.

7.1.5. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производить бесплатное удержание и безналичное перечисление членских взносов в размере не менее одного процента со всех видов заработной платы, доплат, премий и надбавок включаемых в фонд оплаты труда Центра через бухгалтерию на счет Татарской республиканской организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ.

7.1.6. Предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка за счет средств Центра для выполнения своих 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.

Предоставлять свободное время неосвобожденному председателю профкома до 4-х часов в неделю с сохранением среднего заработка.

Предоставлять не освобожденному от основной работы председателю профкома за дополнительную к трудовым обязанностям работу дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 календарных дня.

7.1.7. Не применять к Работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим Профсоюзным органом.

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

7.2. Профсоюзный комитет:

7.2.1. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, Федеральным законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ в ред. от 03.07.2016 с изменениями от 21.12.2021 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона РТ от 18.01.1995 № 2303-ХII в ред. от 24.03.2022 «О профессиональных союзах» и др.

7.2.2. Способствует росту производительности труда, повышению качества услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывает Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.

7.2.3. Контролирует соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора и соглашений, члены Профсоюзного комитета, других профсоюзных органов в Центре, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в Центре;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

7.2.4. Через средства информации, имеющиеся в организации информирует Работников о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

7.2.5. Предоставляет бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7.2.6. В случае принятия Работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, отраслевого и других соглашений, вносит представления об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок.

7.2.7. В необходимых случаях предоставляет и защищает права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет профсоюзных средств.

7.2.8. Поощряет членов профсоюза, добросовестно исполняющих трудовые обязанности к юбилеям 50 лет, 55 лет, 60 лет и 65 лет подарочным сертификатом номиналом 2000 рублей за счет членских профсоюзных взносов.

7.2.9. Предоставляет членам профсоюза беспроцентные целевые денежные средства на возвратной основе:

- до 60 тысяч рублей на возмещение расходов, связанных с лечением, дорогостоящим медицинским обследованием, проведением операций;
- до 35 тысяч рублей на неотложные нужды.

7.2.10. Предоставляет членам профсоюза льготные санаторно-курортные путевки на особых условиях оплаты в профсоюзные здравницы Республики Татарстан и в профсоюзные здравницы Российской Федерации.

7.2.11. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из «Фонда социальной защиты» в связи со стихийными бедствиями, несчастным случаем на производстве, получением инвалидности при исполнении трудовых обязанностей.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны признают и обязуются выполнять:

- Генеральное соглашение, заключаемое между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительства РФ;
- Генеральное соглашение, заключаемое объединениями профсоюзов, работодателей и Кабинетом Министров РТ;
- соглашения, заключаемые в рамках социального партнерства между профсоюзами и министерствами;
- специальное территориальное соглашение между профсоюзами, работодателями и администрацией города.

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

8.2. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями

условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.3. В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса РФ, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.4. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 30 п. 2 Федерального Закона РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ в ред. от 03.07.2016 с изменениями от 27.10.2020 «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 54, 55 Трудового кодекса РФ).

8.5. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

8.6. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, а также от имени профсоюзного комитета – правовыми инспекциями труда территориальной профсоюзной организации и регионального профсоюзного объединения.