

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного казенного учреждения
«Центр занятости населения г.Азнакаево»

(наименование организации, индивидуального предпринимателя)

на 2022-2025 годы

Принят на общем собрании сотрудников
государственного казенного учреждения
«Центр занятости населения г.Азнакаево»
«_19_» _августа ____ 2022г



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

ГКУ «Центр занятости населения г.Азнакаево» в лице директора Гафиевой Лилии Рафисовны, именуемый далее «Работодатель», и сотрудники организации, представителем которых является первичная профсоюзная организация ГКУ «Центр занятости населения г.Азнакаево» (далее - первичная профсоюзная организация ГКУ ЦЗН), в лице ведущего инспектора Газизовой Рузили Мухаметовны, именуемого в дальнейшем «Представитель».

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Республики Татарстан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов, Координационным Советом объединений работодателей, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства **на 2022-2025 годы** (далее – Республиканское соглашение), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в организации, у индивидуального предпринимателя (далее – организация), и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.2. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех сотрудников организации,
- на членов семей сотрудников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из данной организации (в части специально оговоренных льгот).

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

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

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ на срок не более трех лет (с

корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства), в порядке, предусмотренном для его заключения.

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

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

Стороны согласились признавать первичную профсоюзную организацию ГКУ ЦЗН полномочным представителем работников, 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, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот, гарантий и др.

1.5. Работодатель обязуется:

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

1.6. Первичная профсоюзная организация ГКУ ЦЗН обязуется:

- содействовать эффективной деятельности организации;
- осуществлять представительство интересов работников – членов профсоюза при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

РАЗДЕЛ 2.

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

Стороны договорились:

- проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности организации, улучшения качества предоставляемых услуг. На

основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда;

- направлять совместные усилия на достижение планируемых значений Основных социально-экономических индикаторов уровня жизни населения Республики Татарстан, предусмотренных Республиканским соглашением;

2.1. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работников.

- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами.

- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, внедрения достижений науки и техники;

- проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование работников. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации ГКУ ЦЗН организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (ст.196 ТК РФ);

- обеспечить возможность профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников предпенсионного возраста на период до 2024 года в целях содействия занятости граждан предпенсионного возраста путем организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования для приобретения или развития имеющихся знаний, компетенций и навыков, обеспечивающих конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда

- предоставлять первичной профсоюзной организации ГКУ ЦЗН информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением (ст. 22 ТК РФ), в т.ч. по финансово-хозяйственной деятельности, социально-трудовым и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором (ст.53 ТК РФ);

- сотрудничать с первичной профсоюзной организацией ГКУ ЦЗН в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах (ст. 22 ТК РФ);

2.2. Первичная профсоюзная организация ГКУ ЦЗН обязуется:

- представлять от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, деятельности организации и социально-экономических проблем;

- способствовать устойчивой деятельности данной организации;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка,

дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);

- вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

- не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;

2.3. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ст. 21 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего распорядка, выполнять установленные нормы труда, трудовую дисциплину;

- способствовать повышению эффективности деятельности организации, улучшению качества оказываемых услуг,

- использовать передовой опыт коллег.

РАЗДЕЛ 3.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Республиканским, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором (гл. 10, 11 ТК РФ).

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 15 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

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

- не допускать дискриминацию по возрасту в коллективе, а также необоснованное увольнение или отказ в приеме на работу лиц предпенсионного возраста, т.е. тех, кому осталось не более пяти лет до наступления срока выхода на пенсию.

Трудовой договор не может содержать условия хуже предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями и трудовым

законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

3.3. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации ГКУ ЦЗН.

Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст.ст. 189, 190 ТК РФ).

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

3.5. По просьбе верующих, работающих в данной организации, им может предоставляться перерыв для совершения религиозных обрядов. Это время не включается в рабочее время, продолжительность определяется по соглашению сторон (п.6 ст. 19 Закона РТ от 14.07.1999 г. № 2279 «О свободе совести и о религиозных объединениях»).

3.6. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации ГКУ ЦЗН.

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:
- работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 3-х календарных дней (ст.119 ТК РФ) (Приложение №2 «Перечень работников с ненормированным рабочим днем»)

3.9. Лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (до достижения ими возраста 18 лет), предоставляются четыре дополнительных выходных дня в

месяц, оплачиваемых в соответствии с действующим законодательством (ст. 262 ТК РФ).

3.10. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет (отцам, воспитывающим указанных детей без матери, а также опекунам, попечителям) предоставляется не менее 2-х часов свободного времени еженедельно или 1 выходной день в месяц, полностью оплачиваемый за счет организации.

3.11. Работодатель обязуется предоставить дополнительные выходные дни, оплачиваемые полностью в связи с:

- погребением близких родственников (супругов, родителей, детей) 1 календарный день;
- родителю на проводы ребенка в первый класс школы и при окончании ребенком школы - 1 календарный день;
- проводами сына в армию родителям 1 календарный день.

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

3.13. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (отцам, воспитывающим указанных детей в возрасте до 14 лет, а также опекунам, попечителям детей в возрасте до 14 лет) предоставляется ежегодный отпуск в удобное для них время.

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

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ))

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА

Система оплаты труда сотрудников ГКУ «Центр занятости населения г.Азнакаево» - повременно-премиальная, в соответствии с утвержденным штатным расписанием и Положением об оплате труда (Приложение №3)

4.1. Оплата труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

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

4.3. Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и других служащих производится на основе должностных окладов.

4.4. Зарботная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих

4.5. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

4.6. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

4.7. Премирование всех категорий работников осуществляется согласно Положению об оплате труда (Приложение №3).

4.8. 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 (ст. 151 ТК РФ).

4.9. Зарботная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями производится в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ.

4.10. Работникам, направляемым в служебную командировку, возмещаются все связанные с нею расходы. Величина расходов на проживание устанавливается в размере до 2 200,00 рублей.

4.11. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

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

4.14. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ);

- проводить повышение средней заработной платы в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583.

4.15. Первичная профсоюзная организация ГКУ ЦЗН обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ, обязательствами Республиканского соглашения;
- представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- способствовать обращению работников в Комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;

РАЗДЕЛ 5. ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

5.1. Работодатель обязуется:

- создавать условия для повышения профессиональной квалификации, (подготовки, переподготовки) сотрудников.

С этой целью организует индивидуальное, курсовое и другие формы повышения квалификации, профессиональной переподготовки и обучения сотрудников *за счет средств центра занятости.*

Обучение сотрудников может производиться в пределах рабочего времени, установленного действующим законодательством для работников.

5.2. **в части обеспечения занятости сотрудников** обязуется:

- обеспечить опережающее обучение высвобождаемых работников с учетом возможного трудоустройства;
- обеспечить внутреннее перемещение работников на вакантные должности;
- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в другие организации;

- рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры организации, её реорганизации, ликвидации или приватизации, а также при сокращении численности и штата, с участием первичной профсоюзной организации ГКУ ЦЗН;

- не допускать увольнение по сокращению численности или штата женщин, имеющих несовершеннолетних детей (отцов, воспитывающих без матери несовершеннолетних детей, а также опекунов, попечителей несовершеннолетних детей), за исключением ликвидации учреждения.

5.3. В части обеспечения мер социальной защиты временно незанятых работников:

- обеспечить следующие дополнительные меры по социальной защите высвобождаемых работников:
- предоставлять свободное от работы время лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности, штата, не

менее 4-х часов в неделю для поиска работы с сохранением средней заработной платы.

- 5.4. Первичная профсоюзная организация ГКУ ЦЗН обязуется:
- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;
- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации; в разработке программы (плана) оптимизации численности персонала, обеспечения занятости и мер по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации предприятия(учреждения).
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации;
- выявлять и предупреждать факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при сокращениях, увольнениях и т.д.;
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

РАЗДЕЛ 6.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

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

6.2. Внедрять в организациях и на предприятиях всех форм собственности Системы управления охраной труда на основании требований ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» и национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

6.3. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда на основании «Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 г. № 181н.

6.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст.ст. 212, 219, 225 ТК РФ и постановление Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29).

6.5. Работодатель:

- регулярно рассматривает на совместных с профсоюзным комитетом

заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в учреждении и информирует работников о принимаемых мерах;

- обеспечивает создание на паритетной основе комиссии по охране труда и обеспечивает необходимые условия для ее работы.

- обеспечивает в полном объеме работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

6.6. Работодатель участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний, в т.ч. заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), обеспечивает вакцинацию работников от вирусных инфекций.

- проводит мероприятия направленные на оздоровление работников, развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе по проведению физкультурных и спортивных мероприятий, а также мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

6.19. Первичная профсоюзная организация ГКУ ЦЗН обязуется обеспечить:

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

- участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, постоянно действующих комиссий по другим аспектам охраны труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

- оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

- участие в разработке плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки на предприятии;

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией вопросов выполнения мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей природной среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- участие в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья, доведение до работников информации о ВИЧ-инфекции, снижение и ликвидацию дискриминации людей, живущих с ВИЧ.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование

работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ), в том числе:

- гарантирует работникам – членам комиссии по социальному страхованию сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию;

- обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст.227-231), Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 г. № 967;

- сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения ФСС РФ по РТ о факте несчастного случая на производстве;

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

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

- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;

- осуществляет санаторно-курортное лечение работников бюджетной сферы за счет бюджетных ассигнований (в том числе женщин, имеющих несовершеннолетних детей (отцов, воспитывающих без матери несовершеннолетних детей, а также опекунам, попечителям несовершеннолетних детей), льготных путевок загородные детские оздоровительные лагеря для оздоровления детей, нуждающихся в дополнительной поддержке

7.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам организации в соответствии с пенсионным законодательством Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации Федеральных законов: от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях", от 28.12.2013 г. № 424-ФЗ "О

накопительной пенсии", Указа Президента РТ от 01.04.2003 № УП-234 "О развитии негосударственного пенсионного обеспечения в Республике Татарстан" и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;
- представляет в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) индивидуальные сведения в Пенсионный фонд РФ;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ;

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

7.4. Работодатель:

- способствует оформлению работающим полисов по обязательному медицинскому страхованию;
- обеспечивает отчисление средств на добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей.
- обеспечивает проведение (за счет средств работодателя) при поступлении на работу предварительных и периодических медицинских, психиатрических осмотров работников.

7.5. Первичная профсоюзная организация ГКУ ЦЗН:

- контролирует своевременность и полноту уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;
- проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о негосударственном пенсионном обеспечении;

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

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

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

- содействует реализации превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических

средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в ФСС РФ документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров стороны договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим коллективным договором.

8.1. Помимо гарантий и компенсаций, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), Работодатель обязуется:

- оказывать содействие в получении путевок работникам в санаторно-курортные оздоровительные учреждения,

- оказывать содействие в получении путевок для детей работников путевок в детские оздоровительные лагеря, санатории, профилактории

- выдавать новогодние подарки работникам, состоящим в профсоюзе и их детям;

- оказывает единовременную материальную помощь;

- поощряет работников в честь юбилейных дат (50 и 55 лет со дня рождения для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения для мужчин) в зависимости от стажа работы при наличии экономии фонда оплаты труда;

- предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам.

8.2. Первичная профсоюзная организация ГКУ ЦЗН обязуется:

- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений.

8.2.1. В случае финансирования организацией социальной ипотеки,

Профсоюзный комитет участвует в работе общественной жилищной комиссии, принимает участие в распределении квартир на основе квот, устанавливаемых Государственным жилищным фондом при президенте РТ.

8.2.2. Контролирует соблюдение условий, определенных Порядком предоставления гражданам жилых помещений по социальной ипотеке (постановление Кабинета Министров РТ от 02.08.2007 г. № 366), в т.ч.:

- принимает участие в установлении в коллективном договоре норм постановки на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий (в организациях, участвующих в финансировании социальной ипотеки);
- предусматривает в коллективном договоре меры, принимаемые в случаях утраты работником права на льготную цену приобретения жилья в связи с прекращением трудовых отношений с организацией, работа в которой позволила ему получить жилье в системе социальной ипотеки.

РАЗДЕЛ 9. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

В соответствии с Налоговым кодексом РФ от 05.08.2001 г. № 117-ФЗ (ч.2, пп.9 п.2 ст. 251) средства, поступившие профсоюзным организациям в соответствии с коллективными договорами (соглашениями) на проведение профсоюзными организациями социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, не учитываются при определении налоговой базы.

9.1. Работодатель способствует:

- созданию работникам и членам их семей условий для занятий физической культурой и спортом, проведения коллективных физкультурных, спортивных, реабилитационных мероприятий.
- возможности проведения производственной гимнастики с учетом трудового процесса.

9.2. Работодатель:

- содействует участию сотрудников учреждения в районно-городских спортивных мероприятиях.
- обеспечивает инфраструктуру культурного досуга, способствует проведению смотров - конкурсов художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и т.д.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;
- знакомить вновь поступающих работников с методическим пособием «Производственная гимнастика с учетом факторов трудового процесса» и обучающими роликами с комплексами производственной гимнастики для IV группы труда.

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи стороны договорились:

- разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;
- создать совет молодых специалистов, молодых мастеров;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

(Молодыми работниками считаются работники в возрасте до 30 лет) .

10.1. Работодатель обязуется:

- разработать совместно с профсоюзным комитетом положение о наставничестве и в соответствии с данным положением организовать работу наставников; предусмотреть меры по поощрению молодежи, добившейся высоких показателей в труде и учебе, а также наставников.
- сформировать кадровый резерв из молодых специалистов и программу их продвижения по службе;
- организовать систему внутрифирменного образования (подготовка новых работников, повышение квалификации);
- предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз;
- выступать гарантом при предоставлении банком долгосрочных кредитов (ссуд) молодым работникам, молодым семьям (в возрасте до 35 лет);

10.2. Первичная профсоюзная организация ГКУ ЦЗН обязуется:

- создать в организации молодежную комиссию профсоюзного комитета;
- использовать законодательно-нормативную базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

РАЗДЕЛ 11.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель и Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской

Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию ГКУ ЦЗН персонала в лице ведущего инспектора Газизовой Рузили Мухаметовны единственным полномочным представителем работников.

11.1. Работодатель обязуется:

- производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.
- оказывать содействие профорганизации, первичной профсоюзной организации ГКУ ЦЗН в их деятельности (ст.377 ТК РФ);
- гарантировать в соответствии с трудовым законодательством право на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы
- обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации организации, в комиссии по трудовым спорам;
- информировать первичную профсоюзную организацию ГКУ ЦЗН обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже чем за 30 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;
- предоставить первичной профсоюзной организации ГКУ ЦЗН в бесплатное пользование помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт и др. в соответствии со ст. 377 ТК РФ;
- предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств организации;
- проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств организации;
- предоставить не освобожденному председателю выборного профсоюзного органа дополнительного оплачиваемого отпуска, материального поощрения.

11.2. первичная профсоюзная организация ГКУ ЦЗН обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом (Положением), Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами РТ «О

профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан» и др.;

- способствовать росту производительности труда, повышению качества услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывать Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах;

- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;

- предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;

- информировать Работодателя о нарушениях им условий коллективного договора, отраслевого и других соглашений, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;

- осуществлять правоприменительную практику в защите трудовых прав работников на основе обращений в комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан, судебные органы и органы прокуратуры;

- не допускать ситуацию не перечисления Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении такой ситуации использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд.

РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны признают и обязуются выполнять: Республиканское, отраслевое (межотраслевое), территориальное, отраслевое территориальное соглашения, реализуют индикаторы оценки эффективности социального партнерства.

В случае, если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, работодатель и Профсоюзный комитет обязуются (указать в какой срок) провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

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

12.2. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель регистрирует его в Журнале уведомительной регистрации коллективных договоров. (ст. 50 ТК РФ, Постановление КМ РТ от 27.06.2007 г. № 258). Первичная профсоюзная организация ГКУ ЦЗН осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

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

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

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

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

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

13.9. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 54, 55 ТК РФ, ст. ст. 5.28. - 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 30 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.10. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Директор
ГКУ ЦЗН г.Азнакаево

Гафиева Л.Р.



Председатель первичной
профсоюзной организации

Газизова Р.М