

От работодателя

Директор ГКУ «КЦСОН»
Грозненского муниципального района



И.Ю. Саралиев
(подпись) (инициалы, фамилия)

«10» февраля 2017г
(печать)

От работников

председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ «КЦСОН» Грозненского
муниципального района



Р.В. Ненциева
(подпись) (инициалы, фамилия)

«10» февраля 2017г
(печать)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками ГКУ «КЦСОН» Грозненского муниципального района
Чеченской Республики

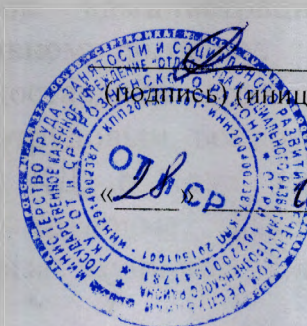
Срок действия коллективного договора 3 года

с 10 февраля 2017 года по 10 февраля 2020 года.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в отделе труда и социального
развития Грозненского района

Регистрационный № 134

Начальник отдела труда и
социального развития
Грозненского района



Д.О. Хакиева
(подпись) (инициалы, фамилия)

2017г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальные служащие (далее по тексту – муниципальные служащие) и работники администрации Грозненского муниципального района в лице их представителя – Профкома Ненциевой Риммы Вахаевны.

- работодатель – директор ГКУ «КЦСОН» Грозненского муниципального района – Саралиев Иса Юнусович.

1.2. Коллективный договор (далее по тексту – КД) разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации 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», Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), законов Российской Федерации (далее по тексту – РФ), субъектов РФ, иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

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

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

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

Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя муниципальных служащих и работников администрации Грозненского муниципального района по данному коллективному договору.

1.6. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы муниципальных служащих и



работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.7. Настоящий КД вступает в силу со дня его подписания и действует по 10 февраля 2020 года/либо указывается другая дата, но срок действия КД не должен превышать трех лет/ (ст.43 ТК). Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет.

1.8. Положения настоящего КД распространяются на всех муниципальных служащих и работников организации:

- членов профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ;

- муниципальных служащих и работников организации, не являющихся членами профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ, ежемесячно уплачивающих на счет Рескома денежные средства в размере 1% от заработной платы.

1.9. положения настоящего КД в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом, муниципальными служащими и работниками.

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

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

1.12. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим КД;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации – в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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



Раздел 2. Трудовые (государственно-служебные) отношения и обеспечение занятости

2.1. Все основные вопросы трудовых (государственно-служебных/далее – служебные) и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с Профкомом.

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

2.3. Срочный трудовой договор (служебный контракт) заключается в случаях, когда трудовые (служебные) отношения в организации не могут быть установлены на неопределенный срок (т.е. на постоянную работу (службу) с учетом характера предстоящей работы (службы) или условий ее выполнения, с учетом категории замещаемой должности муниципальной службы или условий прохождения муниципальной службы, а также в случаях, непосредственно предусмотренных федеральными законами.

2.4. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе в соответствии с Положением о конкурсе, утвержденном в установленном порядке.

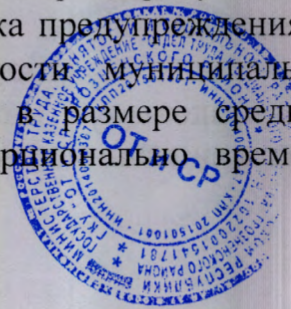
2.5. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома (ст. 82 ТК).

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

2.7. В случае реорганизации или ликвидации организации либо сокращения должностей муниципальной службы, численности или штата работников Работодатель в письменной форме информирует выборный профсоюзный орган данной организации о возможном расторжении служебного контракта (трудового договора) с муниципальным служащим (работником) не позднее, чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.8. Высвобождаемым муниципальным служащим и работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор (служебный контракт) до истечения срока предупреждения об увольнении (об освобождении от замещаемой должности муниципальной службы), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка (денежного содержания), исчисленного пропорционально времени,



3.6. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков муниципальным служащим и работникам организации предоставляются отпуска с сохранением денежного содержания (средней заработной платой):

- в связи с вступлением в брак – 7 календарных дней;
- в случаях рождения ребенка – 14 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – 7 календарных дней;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в первый класс – 1 день (1 сентября).

Раздел 4. Оплата, нормирование труда и компенсационные выплаты

4.1. Оплата труда работников организации производится по тарифным ставкам и окладам, установленных Положением, принятым с учетом мнения Профкома.

4.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим КД компенсационных выплат. Месячная заработная плата выплачивается в 2 раза в соответствии со ст. 136 ТК РФ

4.3. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. производить ежеквартальное повышение тарифных ставок (окладов) в зависимости от индекса роста потребительских цен на товары и услуги, установленного органом исполнительной власти субъекта РФ.

4.6. Осуществлять премирование работников в соответствии с Положением о премировании, утвержденном с учетом мнения Профкома.

4.7. Выплачивать работникам организации вознаграждения по итогам работы за год согласно Положению, принятому с учетом мнения Профкома.

4.8. Выплачивать работникам надбавки за стаж работы в организации.

4.9. Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.



Раздел 5. Условия и охрана труда

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

5.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим КД, средства в сумме 5 тыс. руб. – ежегодно;

5.1.2. Организовать проведение периодического медицинского осмотра (обследования) работников организации в соответствии с поименным списком лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям);

5.1.3. Обеспечить бесплатно:

а/ своевременную выдачу работникам техперсонала специальной одежды, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами

б/ прохождение работниками внеочередного медицинского осмотра (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

5.1.4. Своевременно оформлять документы для назначения льготной профессиональной пенсии на основе федеральных Списков в соответствии с встречем;

5.1.5. Выплачивать работникам (членам их семей) единовременное денежное пособие для возмещения вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – 3 размеров среднего заработка, а также оплату расходов, связанных с погребением;

- получения работником инвалидности – 2 размеров среднего заработка;

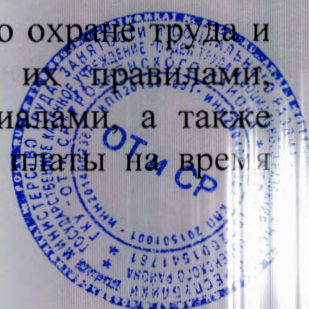
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы – 2 размеров среднего заработка;

5.1.6. Выплачивать за счет средств работодателя (представителя нанимателя) ежемесячное денежное пособие в размере 100% установленного на день выплаты минимального размера оплаты труда детям, потерявшим кормильца (работника организации) до достижения ими 18 лет, а в случае продолжения учебы на дневных отделениях учреждений высшего и среднего профессионального образования – до 23 лет;

5.1.7. Не допускать использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

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

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



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

Раздел 6. Социальные гарантии и льготы

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

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

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

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

6.1.4. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи муниципальным служащим и работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и при профессиональном заболевании;

6.1.5. компенсировать работникам 50% стоимости путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям.

Санитарно-курортное обслуживание муниципальных служащих осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.1.6. предоставить возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечения в лечебно-профилактических учреждениях в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника.

6.1.7. организовать совместно с Профкомом отдых детей муниципальных служащих и работников в детских оздоровительных лагерях в период школьных каникул

6.1.8. организовывать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для муниципальных служащих и работников и членов их семей, приобрести для детей муниципальных служащих и работников новогодние подарки, выделив на эти цели 25 тыс. рублей за счет средств работодателя;

6.1.9. обеспечить отдых работников организации и членов их семей в учреждениях, предназначенных для отдыха родителей с детьми, с компенсацией 50% стоимости путевки за счет средств организации, предусмотренных на социальное развитие;

6.1.10. организовать распределение и выдачу путевок на санаторно-курортное лечение для работников организации, членов их семей, пенсионеров через Профком организации;



6.1.11. выделять для оздоровления неработающих пенсионеров, бывших работников организации до 7% путевок в оздоровительные учреждения от общего количества приобретаемых путевок за счет средств организации;

6.1.12. предоставлять медицинское обслуживание в ведомственной поликлинике неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организации;

6.1.13. обеспечить выделение денежных средств на оснащение здравпункта оборудованием, приобретение лекарственных препаратов для оказания первой медицинской помощи муниципальным служащим и работникам.

6.2. Для организации питания на производстве Работодатель обязуется:

6.2.1. организовать для муниципальных служащих и работников полноценное питание в столовой из расчета не менее 40 посадочных мест.

6.3. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

В этих целях Работодатель отчисляет Профкому в сроки выплаты заработной платы (один раз в год) средства в размере 0,5 процентов от фонда оплаты труда работников организации для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди работников.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. выделять средства для поощрения победителей смотра-конкурса за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением о смотре-конкурсе;

6.4.2. поощрять работников за безупречный труд в организации при стаже работы не менее 10 лет в связи с юбилейными датами:

- 50-летием – в размере – 10 тыс. руб.;

- 55-летием – в размере – 15 тыс. руб.

- 60-летием – в размере – 20 тыс. руб.;

-

-

6.4.3. оказывать за счет средств организации материальную помощь:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении копии свидетельства о смерти в размере до 5 тыс. руб.;

- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до 10 тыс. руб.;

- при рождении ребенка (отцу или матери) до 5 тыс. руб.;

- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, др.) до 10 тыс. руб.;

- адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников.

Раздел 7. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

7.1. способствовать соблюдению муниципальными служащими и работниками служебного распорядка (правил внутреннего трудового распорядка).



полному, своевременному и качественному выполнению ими служебных (трудовых) обязанностей;

7.2. представлять от имени муниципальных служащих и работников – членов Профкома (при наделении его полномочиями – от имени всех муниципальных служащих и работников организации) при решении вопросов, затрагивающих их служебные (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;

7.3. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

7.4. принимать участие в распределении вводимого в эксплуатацию (или получаемого) жилья в организации;

7.5. добиваться от Работодателя (представителя нанимателя) приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профгруппой;

7.6. контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД;

7.7. представлять интересы членов Профкома при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

7.8. добиваться обеспечения Работодателем (представителем нанимателя) здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

7.9. обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитетах (комиссиях) по охране труда представителей Профкома;

7.10. 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, сокращением должностей муниципальной службы;

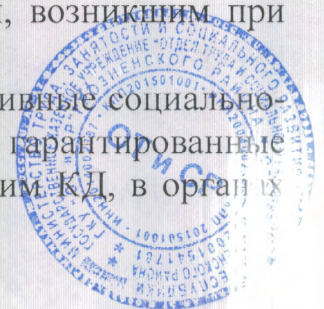
7.11. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем (представителем нанимателя) законодательства об охране труда в организации, добиваться устранения выявленных нарушений;

7.12. осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации муниципальных служащих и работников организации;

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

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

7.15. представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов Профкома, гарантированные законодательством о труде, о муниципальной службе, настоящим КД, в органах по рассмотрению трудовых (служебных) споров;



7.16. представлять интересы пострадавших муниципальных служащих и работников – членов Профкома при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы муниципальных служащих и работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.17. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;

7.18. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление муниципальных служащих и работников и членов их семей;

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

7.20. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью муниципальных служащих и работников требовать от работодателя (представителя нанимателя) немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (службы) (п.п. 3 и 4 ст. 20 Закона № 10-ФЗ);

7.21. поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий эффективную производственную и общественную работу;

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

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

7.24. активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

7.25. выделять средства для оказания материальной помощи членам Профкома в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

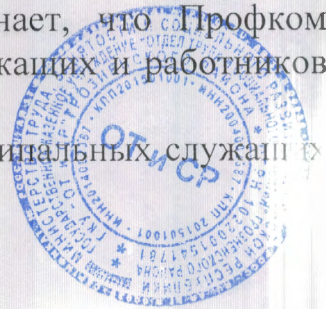
7.26. не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения Работодателем.

Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

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

8.2. Работодатель (представитель нанимателя) признает, что Профком является полномочным представителем муниципальных служащих и работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов муниципальных служащих и работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Закона № 10-ФЗ);



- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;

- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых (служебных)

8.3. Работодатель (представитель нанимателя), должностные лица организации оказывают содействие профорганизации, Профкому в их деятельности.

Работодатель (представитель нанимателя) рассматривает заявление Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения в Профкоме.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель (представитель нанимателя) обязан применить к руководителю структурного подразделения организации, его заместителем дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

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

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профкома работодатель (представитель нанимателя) обязуется:

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

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

8.5.3. обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями работодателя (нанимателя) жалоб и заявлений муниципальных служащих и работников – членов Профкома, а также муниципальных служащих и работников;

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

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

8.5.5. предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем;



8.5.6. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, измерительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профгруппы;

8.5.7. обеспечить расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения;

8.5.8. предоставить возможность участия с правом решающего голоса председателю Профкома в работе коллегиального руководящего органа организации;

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

8.5.10. на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профкома, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в организации;

8.5.11. предоставлять муниципальному служащему или работнику, освобожденному от службы (работы) в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий прежнюю должность (работу), а при ее отсутствии с письменного согласия муниципального служащего или работника другую равноценную должность (работу) в организации. При невозможности предоставления указанной должности (работы) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей должности (работы) вопрос о его трудоустройстве решается в соответствии со ст. 375 ТК;

8.5.12. предоставлять ежемесячно свободное от работы (службы) время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах муниципальных служащих и работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением КД, др.) с сохранением заработной платы (денежного содержания):

- председателю Профкома – 5 часов в неделю,
- его заместителю – 3 часа в неделю,
- членам Профкома – 2 часа в неделю,
- уполномоченным Профгруппы по охране труда – 3 часа в неделю;
- на время кратковременной учебы – 7 дней в году;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов



Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора

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

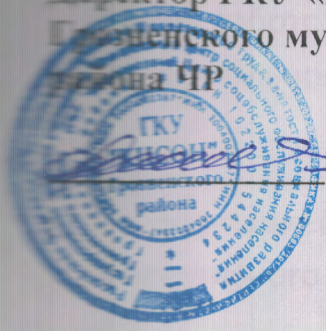
9.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

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

Директор ГКУ «КЦСОН»
Грозненского муниципального
района ЧР



И.Ю.Саралиев

Председатель Профкома
ГКУ «КЦСОН» Грозненского
муниципального района ЧР



Р.В.Ненциева



профсоюзного собрания ГКУ «КЦСОН»

Грозненского района

13.02.2017г.

здание ГКУ «КЦСОН» с. Толстой-Юрт

Присутствуют 283 человек

Председатель собрания – Саралиев Иса Юнусович

Секретарь собрания – Усманова Иман Руслановна

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Утверждение коллективного договора между работодателями и работниками ГКУ «КЦСОН» Грозненского района Чеченской Республики

1. По первому вопросу: об утверждении коллективного договора между работодателем и работниками ГКУ «КЦСОН» Грозненского муниципального района Чеченской Республики

Слушали:

С информацией по данному вопросу, ознакомлением с редакцией коллективного договора выступила председатель профкома Ненциева Р.В.

Краткое содержание:

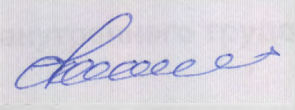
В обсуждении приняли участие и внесли предложение об утверждении редакции коллективного договора ГКУ «КЦСОН» Грозненского муниципального района: Шехмурзаев В.М., Гелагаев З.И., Бетрахмадов А.С.



Постановили:

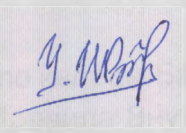
1. Утвердить редакцию коллективного договора ГКУ «КЦСОН» Грозненского муниципального района
Постановление принято единогласно (или большинством голосов).
«За» 283 «Против» - «Воздержались»

Председатель собрания



И.Ю.Саралиев

Секретарь собрания



И.Р.Усманова

