

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Золотая осень» Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан Республики Татарстан в Лаишевском муниципальном районе»

*И.К.*

И.К. Карсалова

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

Директор Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Золотая осень» Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в Лаишевском муниципальном районе



О.Н.Башкирова

2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и первичным профсоюзным комитетом Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Золотая осень» Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в Лаишевском муниципальном районе»

на 2022-2025 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:  
в органе по труду \_\_\_\_\_

Регистрационный № 47 от « 14 » июня 2022 г

в Татарстанской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ

Регистрационный № 5/М от « 14 » июня 2022 г

Председатель профсоюза О.А.Калашникова/  
М.П. \_\_\_\_\_



г. Лаишево 2022 год



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) разработан на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Татарстан, регулирующих отношения в сфере труда, занятости и социальных гарантий в Государственном автономном учреждении социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Золотая осень» Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в Лаишевском муниципальном районе» (далее – КЦСОН) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Стороны Договора:

**Работодатель** - государственное автономное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Золотая осень» Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в Лаишевском муниципальном районе» в лице директора КЦСОН, действующего на основании Устава.

**Работники** - в лице председателя профсоюзного комитета КЦСОН. Председатель профкома вправе подписывать Коллективный договор и вносимые в него изменения, выбирается большинством голосов на общем собрании трудового коллектива.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на работодателя и работников, которые уполномочили соответствующих представителей разработать и заключить Договор от их имени в пределах, взятых на себя обязательств.

1.4. Договор является нормативным правовым актом, содействующим договорному регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий, а также основой для заключения трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников.

1.5. Стороны согласились о том, что настоящий Договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан и не ограничивает права работодателя в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий.

1.6. 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.

1.7. По взаимному согласию сторон в Договоре, в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения в Договоре вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 47 и 49 Трудового кодекса РФ) для его заключения. Внесенные изменения и дополнения оформляются Дополнительным соглашением и являются его неотъемлемой частью.

1.8. Договор, а так же внесенные изменения и дополнения в течение месяца со дня подписания направляются представителем работодателей на уведомительную регистрацию в ГКУ «Центр занятости населения Лаишевского района».

1.9. Соглашение вступает в силу с момента подписания.

1.10. 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.

1.11. 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.

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

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

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

1.15. Ни одна из сторон Договора не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Законы и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, могут расширить действие соответствующих пунктов Договора с момента вступления их в силу.

1.16. Для ведения переговоров по подготовке, заключению и контролю за выполнением Договора создается комиссия, состав которой указан в приложении № 1 к настоящему Договору.

1.17. Стороны договорились в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Договора направить его для ознакомления с его содержанием.

1.18. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования КЦСОН, а также в случаях смены руководителя.

1.19. Первичный профсоюзный комитет не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших Профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежных средств из заработной платы на счета профсоюзных организаций.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в КЦСОН 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. Все трудовые книжки, с 01.01.2020 по умолчанию оформляются в электронном виде. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

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 трудового распорядка, разрабатываемыми и утверждаемыми Работодателем при согласовании с Профсоюзным комитетом.

2.11. Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

2.12. Помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст. 92 ТК РФ), по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Работникам, состоящих в трудовых отношениях, согласно статье 102 Трудового кодекса РФ, по соглашению сторон может устанавливаться режим гибкого рабочего времени, в рамках которого определяется время начала, окончания, а также общая продолжительность рабочего дня. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

2.13. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных законодательством и с учетом мнения выборного профсоюзного комитета в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

2.14. Для сторожей установлена сменная работа. При сменной работе каждый работник выходит на работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не

позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Для работников со сменным режимом работы ведется суммированный учет рабочего времени.

2.15. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Пожеланию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей этого отпуска не может быть менее двух недель.

2.16. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором КЦСОН не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График обязателен, как для работодателя, так и для работника. Администрация учреждения должна предоставлять отпуск вне графика отпусков работникам учреждения, получившим путевку на санаторно-курортное лечение.

2.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трёх календарных дней, кроме дополнительного отпуска может устанавливаться надбавка за ненормированный рабочий день.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные статьями 116-119 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными актами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Оплата дополнительных отпусков в части, превышающей установленную законодательными и иными нормативными актами продолжительность отпуска, производится за счет средств работодателя.

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- водитель.

2.18. 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 предоставляет работникам, имеющим ребенка-инвалида до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для них время.

2.20. Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день с сохранением заработной платы. (Постановление Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР»).

2.21. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления:

- Работникам до 40 лет дается 1 день 1 раз в три года;
- Работникам после 40 лет дается 1 день 1 раз в год;
- Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, дается два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, при этом день освобождения от работы согласовывается с Работодателем. Работник обязан подтвердить прохождение диспансеризации справкой из медицинской организации. (ст.185.1ТК).

2.22. При проведении аттестации работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители профсоюзного органа.

2.23. Работодатель гарантирует защиту персональных данных работников в соответствии с главой 14 Трудового кодекса РФ и иными нормативно-правовыми актами.

2.24. Работодатель рассматривает ходатайства выборного профсоюзного комитета о представлении работников, в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

2.25. 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 заработной платы.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Заработная плата устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) на основании Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.08.2012 № 653 «Об условиях оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров республики Татарстан от 15.06.2018 г. № 486 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.08.2012 г. № 653 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров республики Татарстан от 26.07.2021 г. № 645 «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров Республики Татарстан», а также со всеми вносимыми дополнениями и изменениями и иными нормами действующего законодательства РФ, определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

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

3.3. Система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждения, включая размеры базовых окладов, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, а также Положением «Об условиях оплаты труда, премировании и материальном стимулировании» (далее – Положение об оплате труда);

3.4. Должностные оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей определяются на основе базового оклада, с учетом требования к уровню образования.

базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

***Выплаты стимулирующего характера включают в себя:***

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по должности;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты специалистам за работу в сельской местности.

Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам профессиональной квалификационной группы **общеотраслевых** должностей руководителей, специалистов и служащих по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности). Выплаты за стаж работникам профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих учреждения не устанавливаются.

#### РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Должности специалистов второго уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	1	от 2 до 3 лет	1,5
		от 3 до 6 лет	2,5
		от 6 до 10 лет	3,5
		свыше 10 лет	5
Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	1 - 3	от 2 до 3 лет	2,5
		от 3 до 5 лет	3,5
		от 5 до 10 лет	5
		от 10 до 15 лет	7
		свыше 15 лет	10
Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	1	от 2 до 3 лет	2,5
		от 3 до 5 лет	3,5
		от 5 до 10 лет	5
		от 10 до 15 лет	7
		свыше 15 лет	10

#### РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛЮ

Наименование профессиональной квалификационной группы	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	от 4 до 10 лет	2,0
	от 10 до 15 лет	3,0
	свыше 15 лет	4,0
Должности педагогических работников	от 2 до 6 лет	3,0
	от 6 до 10 лет	4,5
	от 10 до 15 лет	5,5
	свыше 15 лет	6,5

Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам

профессиональной квалификационной группы **общеотраслевых** должностей руководителей, специалистов и служащих по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности)

Размеры надбавок за стаж работы по должности (специальности) составляют общеотраслевые работники:

- при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет - 2,5 процента;
- при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет - 4 процента;
- при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет - 5 процентов;
- при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет - 6 процентов.

Надбавка за стаж работникам профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих не устанавливается.

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- выплаты за наличие ученых степеней и званий.

Выплаты специалистам за работу в сельской местности предоставляются работникам работающим в **сельских поселениях**, входящим в профессиональные квалификационные группы «Должности специалистов второго и третьего уровней в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», размер выплаты устанавливается равным 1 388,50 рублей в зависимости от занимаемой ставки (25 % от тарифной ставки 1 разряда действующей с 01.01.2015 года - 5554,00 рубля).

Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, составляет не менее 2 % фонда оплаты труда работников по основному месту работы и основной должности, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за работу в сельской местности, установленных настоящим Положением.

Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты работникам (в виде премии), входящим в профессионально-квалификационную группу должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг в соответствии с локальными нормативными актами, предусмотренными Положением об оплате труда.

Объем расходов, направляемых автономным учреждением на выплату заработной платы административно-управленческого персонала от доходов, полученных от оказания платных услуг, не более 50 % объемов указанных доходов, за исключением доходов, подлежащих целевому расходованию.

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), в юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;



б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

- *каждый час работы сторожам в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, не ниже 35 % часовой ставки (оклада);*

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим должностной оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

- 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;

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов базового (должностного) оклада;

- повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;

- 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.

Директор может установить за счет средств экономии по фонду оплаты труда социальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

Социальные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Выплаты за качество устанавливаются по основному месту работы по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием выплат за качество является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников. Определяется степень приоритетности критериев, наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Устанавливаются размеры предельных совокупных размеров весовых коэффициентов по профессиональным квалификационным группам и должностям (социальный работник – 45 баллов, специалист по социальной работе – 50 баллов, заведующий отделением – 65 баллов, социальный педагог – 50 баллов, медицинская сестра – 40 баллов).

**В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются премиальные и иные поощрительные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда п.4.**

В целях сглаживания финансовых разногласий среди Работников Центра, и стимулирования их трудовой деятельности и мотивации Работников к высокой производительности труда Центр руководствуется принципом - равному труду равная оплата. Для соблюдения данного принципа

работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, принятых на работу после введения НСОТ при наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться премии.

Премирование осуществляется на основании приказа директора КЦСОН, в пределах экономии средств, которые направлены на оплату труда работников учреждения, определенных государственным заданием, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату работников, подчиненных непосредственно директору.

Решение о выплате премии, ее конкретных размерах в отношении директора принимает Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

Премии максимальными размерами не ограничиваются, т.е. могут выплачиваться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении.

Работник может быть премирован одновременно несколькими видами премий в соответствии с Положением об оплате труда.

В Центре также установлено индивидуальное премирование сотрудников за выполнение особо важных заданий, участие в новых проектах, за разработку и внедрение новых технологий, за сокращение производственных затрат, за проявленную инициативу. Премия может быть выплачена любому отличившемуся работнику.

С целью повышения материальной заинтересованности работников (списочного состава и совместителей) в выполнении как основных, так и дополнительных функциональных обязанностей, эффективности и качества работы, а также ответственности за результаты труда, в результате которых работодатель стремится поднять производительность труда, устанавливаются доплаты и надбавки не входящие в должностные обязанности, виды которых определены Положением об оплате труда.

3.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором (эффективным контрактом), не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.6. Заработная плата работников Центра (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами, разработанными с учетом Положения об оплате труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до перехода на новую систему оплаты труда работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившему свои трудовые обязанности, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.8. Введение в Центре новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

3.9. Изменение условий оплаты труда работников производится с учетом мнения выборного профсоюзного комитета и извещением работников не менее чем за два месяца до их введения.

3.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

3.11. **Оплата труда Директора и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений:**

Заработная плата Директора состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в соответствии с трудовым договором.

Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем государственной организации в зависимости от типа государственной организации и группы по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителя определяется в зависимости от количества штатной численности работников.

Штатная численность работников, для установления группы по оплате труда руководителя определяется ежегодно по состоянию на 1 января текущего года либо на дату создания организации (учреждения), а также на дату изменения указанного показателя в соответствии с решениями Кабинета Министров Республики Татарстан.

**Объемные показатели, характеризующие группу по оплате труда руководителей, базовые и должностные оклады руководителей государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан с 01.01.2022 года**

Типы государственных организаций социального обслуживания населения и государственных учреждений социальной защиты Республики Татарстан, группа по оплате труда руководителя	Наименование (значение) показателя	Базовый оклад, рублей	Значение коэффициента по группам оплаты труда руководителей	Должностной оклад, рублей
Комплексные центры социального обслуживания, центры помощи семье и детям	количество штатных единиц			
I	301 и более	49 000	1,00	49 000
II	150 - 300	49 000	0,95	46 550
III	100 - 149	49 000	0,70	34 300
IV	51 - 99	49 000	0,65	31 850
V	до 50	49 000	0,62	30 380

Группа по оплате труда руководителя определяется учредителем не чаще одного раза в год на основании документов, подтверждающих наличие соответствующих видов и объемов работ.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается ежегодно приказом учредителя, а также оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору руководителя.

В качестве поощрения Директору устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ за счет средств, выделяемых на выполнение государственного задания;
- за счет доходов полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

Заработная плата Директору выплачивается в сроки, установленные для выплаты (перечисления) заработной платы работникам Центра.

3.12.Работникам, выполняющим в КЦСОН, наряду со своей основной работой обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не ниже 20 % от заработной платы по основному месту работы.

3.13.Социальным работникам при расширении зоны обслуживания (при производственной необходимости) на период отсутствия основного работника возлагается исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не менее 50% от числа клиентов отсутствующего.

3.14.Оплата пособия по временной нетрудоспособности первых трех дней производится за счет средств работодателя с учетом непрерывного трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

3.15. Оплата работы в выходные, праздничные и нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

*Для сторожей установлена сменная работа. При сменной работе каждый работник выходит на работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Для работников со сменным режимом работы ведется суммированный учет рабочего времени.*

За каждый час работы в ночное время (с 22-00. до 06-00.) работнику (сторожу) выплачивается доплата в размере не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

3.16. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении увеличивается размер оплаты труда работников, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

3.17. При направлении работников на повышение квалификации по инициативе работодателя, на весь период обучения за работниками сохраняется средняя заработная плата. Оплату суточных, проезда и проживание производить в порядке установленном Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 года № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 года № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» по фактическим расходам.

3.18. Выдачу заработной платы работодатель производит перечислением средств на указанный работником счет в банке согласно заключенного учреждением договора.

3.19. По письменному заявлению работника его заработная плата может перечисляться на указанный им счет в другом банковском учреждении, связанные с этим издержки работодателя относятся за счет работника и удерживаются из его заработной платы при соответствующем перечислении.

*3.20. Заработная плата работникам выплачивается не реже двух раз в месяц. Установить дату выплаты заработной платы работникам: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5 числа следующего месяца.*

При совпадении даты выплаты заработной платы с общим выходным (для пятидневной рабочей недели) или нерабочим праздничным днем эта дата переносится на ближайший предшествующий им рабочий день.

Размер заработной платы за первую половину месяца не должен превышать 50% заработной платы за полный месяц.

3.21. Работодатель направляет не менее 75 % от дохода по внебюджетной деятельности на выплату заработной платы работникам, участвующим в процессе оказания платных социальных услуг, включая работника, непосредственно предоставляющего социальную услугу, согласно нормативных документов действующего законодательства Российской Федерации и Республики Татарстан.

3.22. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

#### 4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. 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.

**Работодатель:**

4.1.1.В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численности работающих, осуществляют, в первую очередь, мероприятия внутреннего характера:

- временное ограничение приема кадров, их естественный отток;
- упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри организации на освобождающиеся места.

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.

4.1.2.При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата и работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщают об этом в письменной форме в органы службы занятости и выборный профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Работодатель ежемесячно представляет органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей).

4.1.3.Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренным ст.173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Профсоюз:**

4.1.4.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.

4.1.5.В случае возникновения трудовых споров обеспечивает защиту и представительство при досудебном урегулировании споров и в судебных органах.

**5. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА**

5.1.Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

5.2.В соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в КЦСОН, где численность работников превышает 50 человек, введена должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку для работы в этой области.

5.3.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 ст.218 Трудового кодекса РФ и Примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденного приказом Минтруда от 22.09.2021 г № 650 н.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

5.4.Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечить:

- контроль за безопасностью проведения работ, принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи
- своевременным проведением инструктажей и обучений по охране труда;

- проведение специальной оценки условий труда с последующим декларированием;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку; информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях,
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров в соответствии с поименным списком работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование в установленном законодательстве РФ о техническом регулировании порядке;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную;
- выплату денежной компенсации социальным работникам на приобретение спецодежды, обуви и инвентаря согласно Распоряжений Кабинета Министров Республики Татарстан, со всеми вновь вносимыми изменениями и дополнениями.
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Согласно основного вида экономической деятельности 88.10. «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» КЦСОН отнесен к 1 классу профессионального риска, размер страхового тарифа составляет 0,2 %; Работодатель вправе использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 г № 467н « об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создания 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;
- наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

#### 5.5. Работник обязан (ст.215 ТК РФ) :

- соблюдать требования охраны труда– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем

на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

-проходить обязательные медицинские осмотры.

#### 5.6. Работодатель

-совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными Профсоюзного комитета) осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда Работников, выполнением коллективного договора (соглашения) по охране труда;

-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;

-устанавливает уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда дополнительные социальные гарантии: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе;

-регулярно рассматривает на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда Работников и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

#### 5.7. 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.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1.Работодатель совместно с выборным профсоюзным комитетом и с учетом финансовых возможностей (за счет экономии фонда оплаты труда или за счет дохода от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности) предусматривает:

-выплату единовременной денежной выплаты работникам в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере 5000 рублей;

-единовременные выплаты работникам:

-в связи с юбилейными датами при достижении пенсионного возраста (выхода на пенсию) - в размере двух должностных окладов.

С повышением возраста выхода на пенсию с 2019 года, юбилейной датой считать возраст согласно приведенной ниже таблицы:

Год повышения пенсионного возраста	Год рождения	Возраст выхода на пенсию	Год назначения пенсии
<b>Женщины</b>			
2019	Первое полугодие 1964	55,5 лет*	Второе полугодие 2019
	Второе полугодие 1964	55,5 лет*	Первое полугодие 2020
2020	Первое полугодие 1965	56,5 лет*	Второе полугодие 2021
	Второе полугодие 1965	56,5 лет*	Первое полугодие 2022
2021	1966	58 лет	2024

2022	1967	59 лет	2026
2023	1968	60 лет	2028
2024	1969	60 лет	2029
<b>Мужчины</b>			
2019	Первое полугодие 1959	60,5 лет*	Второе полугодие 2019
	Второе полугодие 1959	60,5 лет*	Первое полугодие 2020
2020	Первое полугодие 1960	61,5 года*	Второе полугодие 2021
	Второе полугодие 1960	61,5 года*	Первое полугодие 2022
2021	1961	63 года	2024
2022	1962	64 года	2026
2023	1963	65 лет	2028
2024	1964	65 лет	2029

\* - п.3 ст. 10 Федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ

-при увольнении по собственному желанию (впервые) после достижения пенсионного возраста, а также при досрочном (льготном стаже) выходе на заслуженный отдых – в размере двух должностных окладов;

- а) мужчины со стажем от 42 лет;
- б) женщины со стажем от 37 лет;
- в) женщины имеющие троих детей - при достижении возраста 57 лет;
- г) женщины имеющие четырех детей – при достижении возраста 56 лет;
- д) женщины имеющие пятерых и более детей – при достижении возраста 50 лет;
- е) один из родителей ребенка инвалида: женщина – 50 лет; мужчина – 55 лет;

Для получения льготы по пунктам «в», «г», «д», женщина должна воспитывать каждого ребенка минимум до 8 лет и иметь страховой стаж от 15 лет;

Для получения льготы по пункту «е», женщина должна воспитывать ребенка инвалида до 8 лет и иметь страховой стаж не менее 15 лет, мужчина должен воспитывать ребенка инвалида до 8 лет и иметь страховой стаж не менее 20 лет;

- с бракосочетанием сотрудника;
- с тяжелым материальным положением;
- на лечение с заболеванием;
- со стихийными бедствиями и другими чрезвычайными ситуациями;
- бывшим работникам, которые уволились в связи с выходом на пенсию или инвалидность.

6.2.Размер единовременной выплаты может быть указан пропорционально должностному окладу или определен работодателем в абсолютном размере. Основанием для выплаты в связи с тяжелым материальным положением, на лечение, со стихийными бедствиями и другими чрезвычайными ситуациями, является заявление работника, где указывается причина для оказания единовременной выплаты, издается приказ за подписью директора КЦСОН.

6.3.В соответствии с частью 1 статьи 262 ТК РФ, работодатель предоставляет 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 Фонда социального страхования.

6.4.Работодатель предусматривает дополнительные отпуска работникам по семейным обстоятельствам с сохранением среднего заработка в связи с:

- бракосочетанием работника -3 дня
- бракосочетанием детей -2 дня
- смертью детей, родителей, супруга, супруги, брата, сестры - 3 дня



-проводами сыновей на срочную службу по призыву - 2 дня

6.5. Выплаты, предусмотренные настоящим договором и производимые за счет средств профсоюзного органа, производятся только работникам - членам Профсоюза.

6.6. Конкретные формы социально-бытового обслуживания, дополнительные льготы, гарантии и компенсации работников устанавливаются с учетом возможностей КЦСОН и потребностей работников.

## 7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

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

### 7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставить возможность участия представителю 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 от 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.

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

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

7.2.2. Участвует по взаимной договоренности с работодателем в совместных совещаниях, заседаниях по обсуждению актуальных для жизни коллектива вопросов;

7.2.3. Осуществляет через уполномоченных лиц профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и охране труда, предоставлением работникам

социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством;

7.2.4. Проводит разъяснительную работу среди работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников;

7.2.5. Принимает, в установленном порядке, меры по защите интересов высвобождаемых работников, являющихся членами первичного профсоюзного комитета;

7.2.6. Содействует в предоставлении путевок на санаторно-курортное лечение в профсоюзные здравницы Республики Татарстан членам Профсоюза с оплатой стоимости в зависимости от среднедушевого дохода всей семьи работника;

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Договора осуществляется Сторонами и их представителями. Контрольные функции за выполнением Договора осуществляет также выборный первичный комитет, работодатель не реже одного раза в год.

При невыполнении Договора заинтересованные лица письменно информируют уполномоченного представителя трудового коллектива или непосредственно работодателя, которые указаны в п.1.2. Договора. Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

8.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. Итоги выполнения Договора ежегодно рассматриваются комиссией по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением настоящего Договора и доводятся до сведения работодателя и работников.

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
на 2022-2025 г.г.

### СОСТАВ

комиссии для ведения переговоров по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора между работодателем и профсоюзным комитетом ГАУСО «КЦСОН «Золотая осень» МТЗ и СЗ РТ в Лаишевском муниципальном районе» на 2022-2025 годы, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами Договора разногласий.

Со стороны работников:

1. Карсалова И.К. – специалист по персоналу;
2. Драгунова Е.А. – бухгалтер;
3. Майорова Н.В. – специалист по охране труда;
4. Соловьева О.А. – специалист по АХО;
5. Мальшева Т.И. – социальный работник

Со стороны работодателя:

1. Башкирова О.Н. – директор;
2. Белоусова Н.И. – заместитель директора;
3. Ерашова В.М. – гл. бухгалтер;
4. Гатауллина Г.И. – специалист по социальной работе ОСПнД;
5. Германова О.Л. – заведующий ОСПСиД;

В настоящем Договоре

прошито, пронумеровано 11 листов

юрисконсульт

Ю.А.Гушина

