

Коллективный договор

**государственного бюджетного учреждения Республики Адыгея
«Красногвардейский территориальный центр
социальной помощи семье и детям «Доверие»**

на 2020-2023 годы

вступает в силу с 01 октября 2020 года

Подписан сторонами:

От работодателя:

Директор ГБУ РА «Центр «Доверие»

Л.В. Адаменко



М.П.

29.09.2020

(дата)

От трудового коллектива:

председатель профсоюзной организации
ГБУ РА «Центр «Доверие»

Рыбакова

М.А. Котова



М.П.

29.09.2020

(дата)

Одобрен на общем собрании трудового коллектива ГБУ РА «Центр «Доверие»

протокол № 7 от 25 сентября 2020 года

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), другими нормативными актами, направленными на обеспечение защиты трудовых, социальных прав и интересов и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

-работодатель - государственное бюджетное учреждение Республики Адыгея «Красногвардейский территориальный центр социальной помощи семье и детям «Доверие» (далее - Центр), в лице директора Адаменко Ларисы Всеволодовны (именуемый в дальнейшем «Работодатель») действующий на основании Устава и, -работники организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Центра (далее по тексту «Профком») Котовой Марины Айтчевны, действующей на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, совместно именуемые «Стороны».

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Центра. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства,полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие Договора на срок не более трех лет. Ни одна из Сторон Договора не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. По взаимному согласию представителей Сторон Договора в течение срока действия Договора в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном настоящим Договором. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из Сторон, уведомив при этом вторую Сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений или дополнений. После рассмотрения изменений и дополнений на заседании комиссии, согласования и подписания сторонами Дополнительного Соглашения данные изменения и дополнения направляются на уведомительную регистрацию в Центр труда и социальной защиты населения Республики Адыгея. В десятидневный срок с

момента уведомительной регистрации вносимые изменения и дополнения к Договору доводятся до сведения работников, профсоюзного комитета Центра.

1.7. Профком, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Центра, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем работникам Центра.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Центра.

3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе заключенных трудовых договоров, настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов Центра, утвержденных с учетом мнения Профкома.

3.2. Размер заработной платы, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, иные выплаты стимулирующего характера и системы премирования работников Центра, определяются самостоятельно на основании действующего законодательства в пределах утвержденного объема ассигнований выделенных в текущем году из бюджета Республики Адыгея и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и закрепляются в Положении об оплате труда работников Центра, в Положении о премировании работников Центра.

3.3. Заработка плата выплачивается работнику, ежемесячно в денежной форме (в рублях). Производиться путем перечисления на предоставленный работником лицевой счет. Выплаты осуществляются не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца – 20-го числа;
- за вторую половину месяца – 5-го числа следующего за отработанным месяцем.

3.4. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3.5. В соответствии со ст.60.2 ТК РФ работнику может поручаться выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату

(ст.151 ТК РФ). Такая работа возможна только с письменного согласия работника и может осуществляться в форме:

- совмещения профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличения объема работ;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При этом дополнительно поручаемая работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения, а по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания или увеличения объема работ.

3.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства или совмещения, производится раздельно по каждой из должностей. Совмещаемая должность оплачивается в размере 50 % от совмещаемой ставки со всеми компенсационными и стимулирующими выплатами за исключением надбавки за стаж пропорционально отработанному времени. Должность по внутреннему совместительству оплачивается в размере 100% от ставки по этой должности со всеми компенсационными и стимулирующими выплатами пропорционально отработанному времени за исключением надбавки за стаж.

3.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, заключаемым с работником, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

3.8. Введение новых норм условий оплаты труда или их изменение производится с учетом мнения Профкома.

3.9. Заработка работников Центра, отработавших месячную норму рабочего времени, установленную действующим законодательством, и исполнивших трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в субъекте Российской Федерации.

3.10. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель обязуется производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги при наличии аналогичной индексации получаемой субсидии в порядке, установленном законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Адыгея.

3.11. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и при выполнении работы в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются не ~~ниже~~ норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 149 Трудового кодекса РФ).

3.12. Средства, поступающие в Центр по бюджетной субсидии на выполнение государственного задания, а также средства, от приносящей доход

деятельности расходуются на выплату заработной платы работникам Центра в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности Центра и локальными нормативными актами Центра, составленными с учетом предложений Профкома и утвержденными Работодателем.

3.13. Работодатель производит удержание из заработной платы работников только в случаях, предусмотренных ст. 137 Трудового кодекса РФ.

3.14. Привлечение к сверхурочной работе Работников допускается только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а работа в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости допускается с письменного согласия Работника и только после издания письменного приказа Работодателя, в котором в обязательном порядке оговаривается порядок оплаты. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере (статья 152 ТК РФ). По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (статья 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (если этот день не включен в месячную норму рабочего времени), а день отдыха оплате не подлежит.

3.15. Время простоя по вине работодателя, а также по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.16. Из средств экономии фонда оплаты труда Работникам могут осуществляться премиальные выплаты, установленные Положением об оплате труда работников Центра.

4. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников

4.1. Работодатель обязуется решать с участием Профкома следующие вопросы:

4.1.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией, а также сокращением численности работающих и штатов.

4.1.2. Определение основных направлений деятельности Центра, внесение изменений в перечень социальных услуг, предоставляемых Центром, создание и ликвидация структурных подразделений.

4.1.3. Утверждение Положения об оплате труда работников Центра, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов,

касающихся интересов работников Центра.

4.1.4. Увольнение работников по инициативе администрации в соответствии с ст.81 Трудового кодекса РФ.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

4.3. Работодатель обеспечивает переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств Центра.

4.4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.5. При принятии решения о сокращении должностей и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом в Профком Центра не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

4.6. Увольнения по инициативе администрации, ликвидация структурных подразделений, полная или частичная приостановка деятельности Центра по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществляются с участием Профкома.

4.7. Работникам,увольняемым по сокращению численности, Работодатель обязуется предлагать любую имеющуюся работу в Центре в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

4.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам в соответствии с ст.179 ТК РФ, а также лицам:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшим в Центре свыше 10 лет;
- сотрудникам, являющимся членами Профсоюза.

4.9. При принятии решения о сокращении должностей и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятия.

4.10. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Центра.

4.11. При сокращении не допускать увольнение двух Работников из одной семьи одновременно, одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16 - летнего возраста.

4.12. Увольнение по инициативе работодателя, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую

имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

4.13. В случае отсутствия вакансий, работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Центра, сокращения, по письменному заявлению предоставляется свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.14. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.15. Увольняемым работникам заработная плата выплачивается не позднее дня увольнения. Если в последний рабочий день работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования об окончательном расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму.

4.16. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, в том числе за все прошлые годы. При этом взамен выплаты компенсации по письменному заявлению работника и с согласия работодателя неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. Исключение составляют случаи увольнения за виновные действия. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска. Выдача всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, а также трудовой книжки с внесенной в нее записью об увольнении, производится перед уходом работника в отпуск. За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако отпуск на число дней болезни не продлевается.

4.17. В случае если увольняющийся работник не отработал период, предоставляющий право на полную компенсацию неиспользованного отпуска, компенсация выплачивается пропорционально дням отпуска за отработанные месяцы. При этом не полностью отработанный месяц не учитывается, если количество отработанных дней составляет менее половины месяца. Если отработано более половины месяца, то он учитывается как целый.

4.18. Если отпуск за текущий рабочий год был предоставлен авансом, а к моменту увольнения рабочий год полностью не отработан, то сумма среднего заработка за неотработанные дни отпуска подлежит удержанию из заработной платы работника. Удержание не производится, если работник увольняется в результате:

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников организации;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- призыва работника на военную службу или направления его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- смерти работника, а также признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим;
- наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

4.19. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия) при расторжении трудового договора в связи:

- с ликвидацией организации;
- сокращением численности или штата работников организации.

4.20. Выходное пособие выплачивается уволенным работникам независимо от их последующего трудоустройства при наличии предусмотренных ТК РФ обстоятельств. Средняя же заработка плата на период трудоустройства сохраняется за уволенным работником только в случае, если он не вступил в трудовые отношения с новым работодателем.

4.21. После увольнения работника сохраняемый на период трудоустройства среднемесячный заработок выплачивается в дни выдачи в данной организации заработной платы. При этом уволенный работник предъявляет трудовую книжку.

4.22. Работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка при прекращении трудового договора в связи с нарушением установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора не по вине работника, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

4.23. При ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.24. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора:

- по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнившего эту работу.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

5.2. Для работников Центра устанавливается 40-часовая рабочая неделя (ст.91 ТК РФ), кроме женщин, продолжительность рабочего дня для которых устанавливается 36 часов в соответствии с Постановлением ВС РСФСР от 01.11.90 №298/3-1 (ред. От 24.08.95) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». Меньшая продолжительность рабочей недели, предусмотренная иными законодательными актами (Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности или специальности», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре») устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с первичной профсоюзной организацией Центра и утвержденными приказом директора Центра № 19 от 30.01.2017г.

Неполное рабочее время: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливается Работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

5.3. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с Профкомом и утвержденными приказом директора Центра № 19 от 30.01.2017г.

5.4. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что для работников, работающих в условиях сменной работы, ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период устанавливается 1 год.

5.5. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.6. Переработки за пределами установленной продолжительности служебного времени должны носить эпизодический, а не систематический характер, а выполнение должностных обязанностей сверх установленной нормы служебного времени должно быть обусловлено объективными причинами.

5.7. При катастрофе природного или техногенного характера, производственной аварии, пожаре, наводнении, землетрясении и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

5.8. График ежегодных отпусков работников составляется до начала календарного года с учетом мнения Профкома (ст.123 ТК РФ). Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ утвердить и довести до сведения всех работников Центра график отпусков. При этом на момент ухода работника в отпуск администрация должна производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск.

5.9. Продолжительность оплачиваемого трудового отпуска для работников Центра устанавливается Правилами внутреннего распорядка, согласованными с первичной профсоюзной организацией и утвержденными приказом директора Центра № 19 от 30.01.2017г, при этом ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 28 рабочих дней (ст.115 ТК РФ).

5.10. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

5.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Дополнительный отпуск за работу с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляются работникам на основании результатов специальной оценки условий труда.

5.13. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" женщинам, работающим в сельской местности, и имеющим детей в возрасте до 18 лет по письменному заявлению может предоставляться один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы, если его предоставление не нарушит нормальную деятельность Центра. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по приказу Работодателя.

5.14 Работникам по письменному заявлению предоставляется:

5.14.1. Краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы для решения сложных социально-бытовых вопросов (свадьба, смерть близких родственников, рождение детей и т.д.) на срок до 3 дней один раз в год.

5.14.2. Работникам, имеющим детей в возрасте от 6 до 10 лет - один дополнительный оплачиваемый день отдыха - 1 сентября (по согласованию с заведующим отделением).

5.14.3. Один свободный от работы оплачиваемый день для прохождения ежегодной диспансеризации (по согласованию с заведующим отделением).

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск (очередной ежегодный отпуск) Работников состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпусков.

5.16. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемые отпуска суммируются. По соглашению между Работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.17. Отзыв Работника из отпуска может осуществляться только с его согласия и на основании приказа Работодателя. Не использованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника по письменному заявлению, в удобное для него время, в течение календарного года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий (календарный) год.

5.18. Помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, Работникам, являющимся членом Профсоюза при составлении графика отпусков, гарантируется преимущественное право выбора времени проведения ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.19. Родители, на обеспечении которых находится ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет, имеют право на ежемесячный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц. Для единственного родителя налоговый вычет удваивается.

5.20. Одному из родителей для ухода за ребенком-инвалидом предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Выходные предоставляются по письменному заявлению и могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Каждый дополнительный выходной день оплачивается в размере среднего заработка. Это касается и родителей, работающих по совместительству.

5.21. По заявлению родителя, воспитывающего ребенка-инвалида, работодатель обязан установить ему неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. Труд работника при этом оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного 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.

5.22. Работников, имеющих детей-инвалидов, разрешается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное

время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия.

5.23. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с одинокими матерями, воспитывающими ребенка-инвалида до восемнадцати лет, другими лицами, воспитывающими детей-инвалидов без матери. Работник не может быть уволен в случае не прохождения, специальной оценки условий труда как не соответствующий занимаемой должности или выполняемой работе. Исключение из данного запрета составляют лишь случаи ликвидации Центра, либо совершения работником ряда виновных действий, увольнение за которые предусмотрено трудовым законодательством

5.24. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе одного из родителей или единственного родителя (опекуна), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

5.25. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, родители-одиночки (опекуны или попечители), воспитывающие детей в возрасте до пяти лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с письменного согласия, и если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

5.26. Запрещает направлять родителей-одиночек и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Подобные направления и привлечения допускаются только с их письменного согласия, и если у работника отсутствуют медицинские запреты.

5.27. Одинокие родители и женщины с детьми до трех лет должны быть в письменной форме ознакомлены работодателем о своем праве отказаться от командировок,очных и сверхурочных работ.

5.28. Женщинам (и одиноким матерям в том числе) с детьми в возрасте до полутора лет, не назначается испытательный срок при трудоустройстве.

5.29. Одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, по заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в размере двух недель (т.е. 14 календарных дней сверх обычных 28 в год). Отпуск может быть присоединен к очередному оплачиваемому отпуску либо использован отдельно — это зависит от желания (или необходимости) работника.

5.30. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до

четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев, предусмотренных законодательством

5.31. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст. 114 - ст.128 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

6.1.2. Разработать и согласовать с представителем трудового коллектива правила и инструкции по охране труда применительно к каждому рабочему месту в соответствии с ст.212 ТК РФ.

6.1.3. Систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

6.1.4. Провести в Центре специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Профкома.

6.1.5. Осуществлять в установленном порядке инструктажи, обучение и проверку знаний по охране труда Работников, в том числе с поступающими на работу, обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве.

6.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Центре в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.7. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.1.8. Проводить обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

6.1.9. Систематически информировать каждого Работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья илагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.10. При повреждении здоровья работнику возместить утраченный из-за производственной травмы заработок. Возмещается пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% заработка.

6.1.11. Работнику выплачивается единовременная выплата и ежемесячные страховые выплаты, размер которых зависит от степени утраты профессиональной трудоспособности. Ее определяет учреждение медико-социальной экспертизы.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль по состоянию условий и охраны труда.

6.2.2. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.2.3. Готовить предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда, сохранение здоровья Работников.

6.2.4. Контролировать расходование финансовых средств выделяемых на охрану труда.

6.2.5. Избрать уполномоченных лиц по охране труда профсоюза в Центре. Оказывать им необходимую помощь в выполнении возложенных на них обязанностей.

6.2.6. В случае непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников в ходе производственной деятельности, предъявлять обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ до устранения нарушений требований безопасности.

7. Социальное страхование, гарантии, защита и поощрение работников

Работодатель обязуется:

7.1. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством.

7.2. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих (письмо ПФ РФ и ФНПР от 02.12.96. N 101-218).

7.3. Возмещать работнику, направленному в служебную командировку, расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных действующим законодательством и Положением об особенностях направления в служебные командировки работников Центра, утвержденным приказом директора Центра № 37 от 01.04.2015г.

7.4. Выплачиватьувольняемому работнику, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников Центра, выходное пособие в размере не менее установленного трудовым законодательством.

7.5. В случае прекращения трудового договора производить расчёт выплат всех сумм, причитающихся работнику, в день увольнения работника (ст. 140 Трудового кодекса РФ).

7.6. При нарушении сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

7.7. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, своевременное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей, к работникам применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- единовременное денежное поощрение (премия);
- представление к награждению государственной награды, почетному званию Российской Федерации.

7.7.1. Ходатайство об объявлении благодарности или о награждении Почетной грамотой оформляет непосредственный руководитель подразделения, в штате которого состоит работник, и направляет директору Центра.

7.7.2. Награждение Почетной грамотой или благодарностью производится приказом директора Центра, на собрании коллектива.

7.7.3. В трудовую книжку и личное дело работника вносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа о поощрении.

Раздел 8. Гарантии деятельности Профкома

8.1. Работодатель строит свои взаимоотношения с Профкомом на основе социального партнерства и взаимодействия Сторон.

Правовой основой взаимодействия являются Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иные законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Адыгея.

8.2. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности. Председатель Профкома имеет право присутствовать на совещаниях при обсуждении вопросов, связанных с трудовыми отношениями.

8.3. Центр признает право Профкома бесплатно и беспрепятственно получать информацию по социально-трудовым вопросам и деятельности Центра для ведения переговоров и осуществления контроля по соблюдению настоящего

Договора. Профком обязуется регулярно информировать Работников об исполнении Сторонами условий настоящего Договора, а также о мерах по социально-экономическому обеспечению Работников.

8.4. Центр и Профком пришли к соглашению, что проведение профсоюзных собраний, конференций допускается в рабочее время по согласованию с Работодателем, если их проведение не нарушает нормальную деятельность Центра.

8.5. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно в день выплаты заработной платы производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на расчетный счет АРО Профсоюза РГУ РФ членских профсоюзных взносов не менее размера, установленного Уставом Профсоюза.

8.6. Заявления о приеме в члены Профсоюза хранятся в Профкоме.

8.7. Центр и Профком договорились о том, что председателю Профкома гарантируется предоставление равнозначной должности в случае сокращения замещаемой им штатной должности при проведении организационно-штатных мероприятий.

8.8. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса руководителей (их заместителей, членов Профкома, уполномоченных по охране труда) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.9. Предоставлять свободное от работы время не освобожденному от основной работы председателю и членам Профкома – для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников с сохранением средней заработной платы:

- председателю Профкома 2 часа в неделю,
- его заместителю 1 час в неделю,
- членам Профкома 1 час в неделю,
- уполномоченному Профсоюза по охране труда 5 часов в неделю;
- на время кратковременной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов.

8.10. Безвозмездно предоставлять Профкому помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

Раздел 9. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

9.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному качественному, своевременному выполнению ими своих трудовых обязанностей.

9.2. Представительствовать от имени Работников - членов профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

9.3. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.

9.4. Контролировать соблюдения законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного Договора.

9.5. Вносить предложения по обеспечению работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшению санитарно-бытовых условий, выполнению соглашения по охране труда.

9.6. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц Профсоюза по охране труда, участие в комиссиях по охране труда.

9.7. Оказывать содействие при организации культурно-массовых, физкультурных мероприятий среди Работников организации.

9.8. Создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи.

9.9. Проводить работу по вовлечению в члены Профсоюза.

9.10. Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза по трудовому, семейному, жилищному, гражданскому законодательству.

9.11. Доводить до сведения членов Профсоюза изменения трудового и связанного с трудом законодательства.

9.12. Поощрять профсоюзный актив в организации, ведущей эффективную общественную работу.

9.13. За счет средств профсоюзных взносов, находящихся в управлении Профкома выделять материальную помощь членам профсоюза в случае:

- трудной жизненной ситуации – до пяти тысяч рублей;
- смерти ближайших родственников - одну тысячу рублей;
- приобретать новогодние подарки для членов профсоюза;
- организовывать поздравление членов Профсоюза с 23 февраля, 8 марта.

9.14. За счет средств профсоюзного бюджета Центрального Комитета Профсоюза:

- производить страхование членов профсоюза от несчастных случаев со смертельным исходом и получения инвалидности первой группы при исполнении ими трудовых обязанностей.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с 10 августа 2020 года по 10 августа 2023 года.

10.3. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.4. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

10.5. Центр признает Профком как единственную организацию, ведущую коллективные переговоры от имени в интересах всех Работников.

10.6. Центр и Профком обязуется соблюдать условия настоящего Договора, а также осуществлять систематический двухсторонний контроль по выполнению своих обязательств.

10.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.9. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся 1 раз в год в декабре на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и Профкома.

Обязательные приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения «Красногвардейский территориальный центр социальной помощи семье и детям «Доверие».
2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Красногвардейский территориальный центр социальной помощи семье и детям «Доверие».
3. Положение о премировании работников государственного бюджетного учреждения «Красногвардейский территориальный центр социальной помощи семье и детям «Доверие».
4. Положение о системе управления охраной труда в организации государственного бюджетного учреждения «Красногвардейский территориальный центр социальной помощи семье и детям «Доверие».

5. Положение о проведении предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников государственного бюджетного учреждения «Красногвардейский территориальный центр социальной помощи семье и детям «Доверие».
6. Положение о порядке выдачи, хранения и пользования спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты государственного бюджетного учреждения «Красногвардейский территориальный центр социальной помощи семье и детям «Доверие».

**Общероссийский профсоюз работников госучреждений
и общественного обслуживания РФ**

Профсоюзная организация ГБУ РА «Центр «Доверие»

**ПРОТОКОЛ №7
ПРОФСОЮЗНОГО СОБРАНИЯ**

с. Красногвардейское

25 сентября 2020 г

Время проведения: с 10.00 до 12.00

На учете в профсоюзной организации состоит 48 человек.

На собрании присутствует 48 членов Профсоюза.

В работе собрания принимает участие профком в количестве 5 чел.: Котова М.А., Павлова Е.А., Штрикачева В.Ю., Мартюшова А.И., Разуваева К.И. и коллектив ГБУ РА «Центр «Доверие» в количестве 16 человек.

Избрали председателем собрания Котову М.А., секретарем Павлову Е.А.

Повестка дня: Обсуждение вопроса о принятии коллективного договора на 2020г - 2023г.

Слушали:

По вопросу повестки дня выступила председатель первичной профсоюзной организации Котова Марина Айтчевна, которая ознакомила трудовой коллектив с проектом коллективного договора ГБУ РА «Центр «Доверие» на 2020–2023 годы и предложила заключить коллективный договор в предложененной редакции.

Постановили:

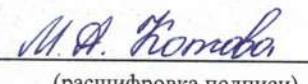
Принять коллективный договор ГБУ РА «Центр «Доверие» на 2020-2023 годы (вступает в силу с 01 октября 2020г).

Голосовали: «за» - 64 чел, «против» - 0, «воздержались» - 0.

Председатель

профсоюзной организации


(подпись)


М.А. Котова
(расшифровка подписи)

Секретарь собрания


(подпись)


Е.А. Павлова
(расшифровка подписи)



Пронумеровано и прошнуровано 20 листов

Однодательство

директор Л.В. Адаменко

председатель первичной профсоюзной
организации М.А. Котова

«29» октября 2020 г.

