Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5»

Представитель работодателя – директор ГБУ СО РК «Центр помощи детям № 5»

_____И.Г. Платова

«26» декабря 2019 года

Представитель работников – председатель Совета трудового коллектива ГБУ СО РК «Центр помощи детям № 5»

_____В.В.Хвойновская

«26» декабря 2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5»

на 2020 - 2022 годы

Зарегистрирован в журнале уведомительной регистрации коллективных договоров, заключенных в Республике Карелия Управление труда и занятости РК

Регистрационный номер 03/2020 17.01.2020г

Начальник отдела ТО и ТЭУТ О.А. Сергеева

Утверждено на Общем собрании работников
ГБУ СО РК «Центр помощи детям № 5»
«26» декабря 2019 года

г. Сегежа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5» (далее – Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации, на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5», именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице директора Платовой Ирины Георгиевны, действующей на основании Устава и работники в лице своих представителей: председателя Совета трудового коллектива государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5» Хвойновской Виктории Вацлавовны, действующей на основании Положения о Совете трудового коллектива, именуемые в дальнейшем «работники».

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Договор является правовым актом, содержащим обязательства сторон в сфере социально - трудового развития и социальных гарантий работников Центра.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Центр.

1.6. 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, при систематическом контроле за его исполнением и ответственности за его нарушение.

1.7. В Центре утверждены, действуют и являются приложениями к настоящему Коллективному договору локальные нормативные акты:

- Положение об плате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5» *(Приложение № 1);*
- Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5» *(Приложение № 2);*
- Положение о показателях эффективности деятельности работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5» *(Приложение № 3).*

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях)

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- за первую половину месяца 25 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за отработанным.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днём выплата производиться накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

2.2 Заработная плата (оплата труда) исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

оклад (должностной оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.3. Виды и условия осуществления выплат компенсационного, а также стимулирующего характера работникам Центра определяются Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 5» *(Приложение № 1).*

3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работодателя.

3.2. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.3. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при выполнении работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4. Ежегодные отпуска предоставляются работникам в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в порядке, предусмотренном законодательством, с учетом пожеланий работников.

3.5. По соглашению между работником и работодателем отпуск может делиться на части, при этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

одному из родителей, имеющих детей - школьников младших классов 1 - 4 класс в день проведения торжественной линейки (1 сентября) – 1 календарный день;

родителям выпускников 9, 11 класса в дни проведения праздничных мероприятий: «Последний звонок», «Выпускной вечер» - 1 календарный день;

работникам в случае регистрации брака их детей – до 3 дней со дня регистрации брака или дня, предшествующего регистрации;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.8. Работодатель предоставляет работнику дополнительные виды отпуска с сохранением среднего заработка:

в связи со смертью близких родственников – 3 дня;

работнику в день его юбилея (50, 60, 70, 75 лет) - 1 день.

4.ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель обеспечивает:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

4.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.3. Своевременное проведение специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, а также разработку мероприятий и принятие мер по снижению воздействия вредных и (или) опасных факторов, при их наличии, до нормативных значений.

4.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

4.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

4.1.6. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

4.1.7. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

4.1.8. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.1.9. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.1.10. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного

надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.11. Обучение уполномоченных лиц по охране труда в порядке, предусмотренном законодательством, снабжение их правилами и инструкциями по охране труда.

4.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала и содействует занятости высвобождаемых работников.

5.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

5.2.1. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, а также оплату командировочных расходов в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность.

5.2.2. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу Центра не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

6.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

6.3. При проведении указанного в пункте 6.2 Договора контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Изменение и дополнение Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

7.3. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

7.5. Действие Договора распространяется на всех работников Центра (его филиала, иного обособленного структурного подразделения (при наличии)).

7.6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с Договором.

7.7. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с «01» января 2020 года и действует по «31» декабря 2022 года (включительно).

Мотивированное мнение Совета трудового коллектива ГБУ СО РК «Центр помощи детям № 5»: Протокол № 2 от 26 декабря 2019 года

Председатель: _____ / Хейнонкал В.В.