

№ 17  
09.03.2021

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного стационарного учреждения социального обслуживания «Троицкий центр содействия семейному воспитанию» на 2021 -2024 годы

Утверждён  
общим собранием работников  
Троицкого центра содействия семейному воспитанию  
«26» января 2021г.

Коллективный договор зарегистрирован

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года №\_\_

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: - работники Государственного стационарного учреждения социального обслуживания «Троицкий центр содействия семейному воспитанию» в лице их представителя – профсоюзного комитета далее (по тексту-Профком) или Председателя профкома;

- Работодатель в лице директора Троицкого центра содействия семейному воспитанию Ефименко Инны Борисовны.

1.2. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем, работниками учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учётом финансово-экономического положения учреждения, льготы и преимущества, условия труда для работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Генеральным, Отраслевым, региональным и территориальными соглашениями.

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

Работодатель признаёт первичную организацию профсоюза работников учреждения в лице её выборного органа как единственного полномочного представителя работников Троицкого центра содействия семейному воспитанию по данному коллективному договору.

1.5. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.6. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания с 26.01.2021 г. и действует по 26.01.2024 г. Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более трёх лет.

1.7. Положение настоящего КД распространяется на всех работников учреждения - членов профсоюза.

1.8. Положение настоящего КД в полном объёме обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом и работниками.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников учреждения.

1.10. Настоящий КД сохраняет своё действие:

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

- при реорганизации учреждения – в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности учреждения – в течении трёх месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации учреждения – в течение всего срока проведения ликвидационных

мероприятий.

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

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с Профкомом.

2.2. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в учреждении не могут быть установлены на неопределённый срок (т.е. на постоянную работу) с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных федеральными законами.

2.4. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома ст. 82 Трудового кодекса РФ (ТК РФ).

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

2.6. В случае реорганизации или ликвидации учреждения либо сокращения должностей, численности или штата работников Работодатель в письменной форме информирует выборный профсоюзный орган данного учреждения о возможном расторжении трудового договора с работником не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.8. При сокращении численности или штата работников учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права на оставление на работе учитывает статьи 179 ТК РФ.

Помимо категорий работников, пользующихся со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.9. Работодатели оказывают содействие высвобождаемым работникам трудоустройстве через органы службы занятости.

2.10. При принятии решения о ликвидации учреждения или решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению

работающих, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщают в письменной форме органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых сокращениях и увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить (п.2 №25 – закона №1032-1 №82 ТК РФ).

Массовым признаётся увольнение работников в соответствии с критериями, определёнными пунктом 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утверждённого постановлением Совета Министров-Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99.

### **Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем с учётом мнения Профкома, а также графиками сменности составленными с учётом мнения Профкома.

3.2. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников учреждения, составляющей не более 40 часов в неделю.

3.4. В учреждении устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени для:

- медицинского персонала;
- педагогических работников.

3.5. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объёму выполненных работ.

3.6. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приёма пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве 2 (одного, двух дней) в месяц.

3.7. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно «Списка профессий и должностей с вредными условиями труда» (Постановление от 25.10.1974 г. №298/П22), работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день.

3.8. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков работникам учреждения предоставляются отпуска без сохранения заработной платы (согласно ТК РФ ст. 128) - в связи с вступлением в брак - 3 (три) календарных дня; в связи со смертью близких родственников - 3 (три) календарных дня.

### **Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Оплата труда работников учреждения производится по должностным окладам и окладам, установленным Положением об оплате труда (см. приложение), утверждённым локальным нормативным актом учреждения.

4.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной минимальной заработной платы.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день: (п.16 положения об оплате труда)

- работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым ставкам – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если их работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

4.3.2. при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата (п.14 положения об оплате труда).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания или объёма дополнительной работы.

4.3.3. выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца 23 числа (аванс);
- за вторую половину месяца 8 числа (з/п)

4.3.4 заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

## **Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

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

5.1.1. выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда: вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования; сокращения тяжёлого физического труда; улучшение условий и охраны труда женщин;

5.1.2. проведение аттестации рабочих мест – все рабочие места согласованно «Положения об аттестации рабочих мест»;

5.1.3. провести обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей и специалистов организации;

5.1.4. организовать проведение периодического медицинского осмотра работников организации в соответствии с поимённым списком лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам;

5.1.5. обеспечить бесплатно:

- своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды,
- специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложения № 3;

5.1.6. своевременно оформлять документы для назначения льготной профессиональной пенсии на основе федеральных Списков в соответствии с перечнем согласно письма Министерства здравоохранения РФ от 23.08.93 г. № 05-16/30-16;

5.1.7. не допускать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

5.1.8. совместно с Профкомом, уполномоченными лицами по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда;

5.1.9. создать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов

комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

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

## **Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

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

6.1.1 осуществлять обязательное социальное медицинское страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

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

## **Раздел 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Профком обязуется:

7.1. способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

7.2. представлять от имени работников – членов Профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

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

7.4. представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

7.5. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

7.6. обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссиях по охране труда представителей Профкома.

7.7. осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, сокращением численности штата;

7.8. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в учреждении, добиваться устранения выявленных нарушений;

7.9. организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

7.10. вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по

социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД;

7.11. представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза, гарантированные законодательством о труде, настоящим КД, в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.12. представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.13. представлять интересы пострадавших работников – членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.14. готовить предложения направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

7.15. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.16. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

7.17. создать при Профкоме комиссию по работе среди молодежи.

7.18. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

7.19. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное медицинское страхование;

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

7.21. выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребёнка, бракосочетания, при серьёзных материальных затруднениях.

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

## **Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Законом № 10-ФЗ от 12.01.1996г., ТК РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признаёт, что Профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст. 11 Закона № 10-ФЗ от 12.01.1996г.);

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

- соблюдения законодательства о труде;

- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель, должностные лица учреждения оказывают содействие

профорганизации, Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает заявление Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения в Профком.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения учреждения, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

8.4. Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления учреждения в соответствии с п. 3 ст. 16 Закона № 10-ФЗ от 12.01.1996г., ст. 52 ТК РФ.

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа - Профкома работодатель обязуется:

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

- обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями работодателя жалоб и заявлений работников – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

- предоставлять возможность участия с правом решающего голоса председателю Профкома в работе коллегиального руководящего органа учреждения;

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

- содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении работодателя, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и Коллективным договором прав работников, а также уставных задач Профсоюза. Исполнение предписаний, представлений профсоюза для работодателя носят обязательный характер.

8.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## **Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

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

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

9.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

9.4. Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании работников. С документами об итогах выполнения КД выступают



представители сторон, подписавшие КД.

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



Директор

/ И.Б. Ефименко



Председатель Профкома

/ И.А.Дергунова/

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР / СОГЛАШЕНИЕ  
ПРОШЕЛ / ПРОШЛО  
УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ В  
ГЛАВНОУПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ 9

« 01.03.2017 г. N 17

Александр Захарович О.М.

Доверие получено  
в реке - в ерпачу  
(редакция) и  
неверно.



Директор  
Т. В. Дубинина

## РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск.
3. Положение об оплате труда работников учреждения.
4. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н.
5. Перечень профессий и должностей работников и нормы выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
6. Перечень работ, профессий и должностей работников, дающих право выхода на пенсию на льготных условиях.

Директор ГСУСО «Троицкий центр  
содействия семейному воспитанию»



И.Б. Ефименко

«26» января 2021г.

Председатель  
профсоюзного комитета



И.А. Дергунова

«26» января 2021г.