



**МИНИСТЕРСТВО
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ТРУДА
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ**
(Минсоцтрудзанятости Республики Мордовия)

Мордовия Республикань
эряйхнень эрямань-ашемань
араламаснон, покамань и
тевонь улемашиснон коряс
министерствась

Мордовия Республикань
эрицянтнень эрямонь-аштемань
ванстомань, вajoдемань ды
тевень улемачист коряс
министерствась

ул. Титова, 133, г. Саранск, 430027
Тел. (8342) 39-30-01

E-mail: minsorm@mordovia.ru
<http://minsoc.e-mordovia.ru>

28.02.2022 № 21-826

На № 01-326 от 15.02.2022

Государственное казенное учреждение
«Социальная защита населения по
Инсарскому району
Республики Мордовия»

(ГКУ «Соцзащита населения
по Инсарскому району»)

Республика Мордовия,
Инсарский район,
г. Инсар, ул. Советская,
д. 76, 431430

Уведомление о регистрации коллективного договора между директором ГКУ «Соцзащита населения по Инсарскому району» и председателем первичной профсоюзной организации

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации и положениями Административного регламента по предоставлению государственной услуги по проведению уведомительной регистрации республиканских, отраслевых (тарифных), территориальных соглашений, коллективных договоров, утвержденного приказом от 18.04.2018 г. № ОД-151, Министерство социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия сообщает, что коллективный договор ГКУ «Соцзащита населения по Инсарскому району», действующий с 2022 по 2025 годы, зарегистрирован 28.02.2022 г. Регистрационный номер № 53.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель Министра

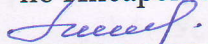
Т.М. Биушкина

В.И. Кисткин
39 31 21

№ 013692

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации ГКУ «Соцзащита населения по Инсарскому району РМ (межрайонная)»

 Е.В.Малина

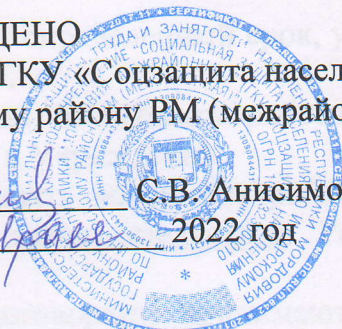
«15» февраля 2022 год

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГКУ «Соцзащита населения по Инсарскому району РМ (межрайонная)»

 С.В. Анисимова

«15» февраля 2022 год



г. Инсар

15 февраля 2022 год

Коллективный договор

Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Инсарскому району Республики Мордовия (межрайонная)» на период с 01 апреля 2022 г. по 31 марта 2025 г. (на 3 года)

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении «Социальная защита населения по Инсарскому району Республики Мордовия (межрайонная)» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Учреждения в лице Председателя первичной профсоюзной организации, Е.В.Малиной, и директор, С.В. Анисимова, именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы Учреждения.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением

письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в Учреждении.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

4. Оплата труда

4.1 В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1 Размер оплаты труда работника Учреждения, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором компенсационных надбавок и доплат за условия и режим труда, отличающихся от нормальных.

4.1.2 Заработная плата работнику выплачивается два раза в месяц:

27 числа текущего месяца;

12 числа последующего месяца.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.3 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим договором.

4.1.4 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.5 Установить систему премирования по результатам работы в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера.

4.2 Гарантии и компенсации.

4.2.1 Работодатель несет персональную ответственность в рамках действующего законодательства (статьи 142, 236, Трудового кодекса Российской Федерации) за целевое использование бюджетных средств, выделенных на оплату труда. Соблюдение сроков и полноту расчетов по выплате денежного содержания и заработной платы при условии своевременного и полного финансирования.

4.2.2 Профсоюзный комитет Учреждения обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

4.2.3 При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохраняется денежное содержание, средняя заработная плата и место работы.

4.2.4 Работодатель в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», совместно с профсоюзным комитетом, осуществляет персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в Пенсионный фонд Российской Федерации по Республике Мордовия полных сведений о застрахованных лицах.

4.2.5 Работодатель через комиссии (уполномоченных по социальному страхованию) обеспечивает работников всеми видами пособий по социальному страхованию.

4.2.6 Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1 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 Учреждения и органам службы занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала мероприятия.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующего мероприятия представляет органу службы занятости, профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

5.2 При сокращении численности или штата работников Учреждения, преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 15 лет.

5.3 При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.4 При сокращении численности или штата работников не увольнять работников в

период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.5 Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

5.6 Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

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

6.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, за исключением женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.6 В течении рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

6.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

6.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников

6.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

6.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзной организации Учреждения.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя Учреждения.

6.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.12. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости производически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

За особый режим работы - ненормированный рабочий день - работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

продолжительностью, определенной Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения, имеющим ненормированный рабочий день.

6.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

6.15. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.16. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска:

с сохранением заработной платы:

- в количестве двух дней отдыха, в случае прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19);

- в количестве трех дней, в случаях регистрации брака работника;

- без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами обязуется:

7.1.1. Обеспечивать реализацию политики Учреждения в области охраны труда.

7.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

7.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

7.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

7.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

7.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

7.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию

первой помощи пострадавшим.

7.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на рабочем месте.

7.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с действующим коллективным договором.

7.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

7.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.14. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

7.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

7.1.17. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

7.2. Профсоюзная организация обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

7.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

7.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

7.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

7.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

7.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

8.2.2. Перечислять профсоюзному органу средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.2.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

8.2.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

8.2.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

9. Заключительные положения

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

9.2 Настоящий договор заключен на 3 года и действует с 1 апреля 2022 года по 31 марта 2025 года.

9.3 Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

9.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 3 дней с момента его подписания.

9.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

9.6 Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся 1 раз в год в январе на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного органа.