## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МЕЖДУ РУКОВОДИТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН «ЦЕНТР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЕ, ЗАЩИТЕ НАСЕЛЕНИЯ И ТЕРРИТОРИИ**

 **РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН ОТ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ»**

**(ГКУ РД «ЦЕНТР ГО И ЧС») НА 2022-2025 ГОДЫ**

## 1.Общие положения

## 1.1.Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками государственного казенного учреждения Республики Дагестан «Центр обеспечения деятельности по гражданской обороне, защите населения и территории Республики Дагестан от чрезвычайных ситуаций» (далее – ГКУ РД «Центр ГО и ЧС») на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- представитель работодателя –руководитель ГКУ РД «Центр ГО и ЧС» Магомедов Руслан Гаджимурадович, именуемый далее «Работодатель», и работники ГКУ РД«Центр ГО и ЧС»в лице их представителя – председателя Объединенного профсоюзного комитета Сулейманова Амжада Омаровича, – именуемого далее «Профком».

1.3. Коллективный договор разработан на основе Закона Республики Дагестан от 14 октября 1997г. № 17 «О профессиональных союзах» и Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.4. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться обязательства работников и Работодателя по вопросам формы и размеров оплаты труда, выплаты пособий и компенсаций.

В коллективном договоре, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.5. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, законодательства о труде, оплаты труда, которые отнесены законом для разрешения через коллективный договор.

1.6. Коллективный договор распространяется:

- на работников, являющихся членами профсоюза;

- на работников, не являющихся членами профсоюза, у которых Работодатель ежемесячно, по их заявлениям, перечисляет денежные средства из их заработной платы на счет профсоюзной организации;

- на иных работников в порядке и условиях, предусмотренных сторонами коллективного договора.

 Правозащитная работа профсоюзной организации распространяется на всех работников.

1.7. 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 и их выполнения.

1.8. Настоящий коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Если к моменту окончания срока его действия стороны не заявилио его пересмотре, то действие заключенного договора распространяется на следующий трехгодичный период.

1.9. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. Коллективный договор в 7-дневный срок со дня его подписания сторонами направляется в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации по месту нахождения учреждения. При преобразовании ГКУ РД «Центр ГО и ЧС» в другой орган условия коллективного договора сохраняют силу с учетом новой отраслевой структуры в течение всего срока действия.

## 1.11. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, непосредственно затрагивающие интересы работников, и выполнять условия настоящего коллективного договора;

- рассматривать представления Профкома и иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда;

- представлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для контроля выполнения коллективного договора;

- выплачивать работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, ТК РФ и трудовыми договорами;

- создавать условия для эффективной деятельности ГКУ РД «Центр ГО и ЧС», укреплять социально-культурный потенциал работников;

## - информировать Объединенный профсоюзный комитет по предполагаемым изменениям в вопросах занятости работников, оплаты и нормирования их труда, сокращения численности работников или ликвидации структурных подразделений, изменениях правил внутреннего трудового распорядка.

1.12. Профком обязан:

- представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии сТК РФ;

- осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам, в суде;

- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному по социальному страхованию;

- осуществлять общественный контроль своевременности и полного перечисления страховых платежей в фонд медицинского страхования;

- осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников учреждения;

 - содействовать эффективной работе учрежденияприсущими профсоюзам методами и средствами (собрания трудового коллектива, заседания профкома, собеседования, заслушивания, поручения, поощрения и т.д.);

**2. Обеспечение занятости**

2.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

2.2. Трудовые договоры могут заключаться на определенный и неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

 Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.3. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев. Срок испытания не может превышать трех месяцев.При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель;

- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором(ст. 70 ТК РФ).

Условия трудового договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.5. Работодатель и работники ГКУ РД «Центр ГО и ЧС***»*** обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод работника на другую работу, перемещение, временный перевод производится в соответствие со ст.72. ТК РФ.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья.

2.6. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности или штата работников ГКУ РД «Центр ГО и ЧС» в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за
2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, лица, награжденные государственными наградами, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.8.При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ГКУ РД «Центр ГО и ЧС» (пункт 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ),увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией ГКУ РД «Центр ГО и ЧС» (пункт 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, либо сокращением численности или штата работников (пункт 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией ГКУ РД «Центр ГО и ЧС» (пункт 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

2.10. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 ч.1 ст. 83 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 ч.1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

2.11. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

**3. Рабочее время**

3.1. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Режим работы работников ГКУ РД «Центр ГО и ЧС**»**определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем и согласованным с Профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и их служебными обязанностями.

3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.3. Ночные часы работы согласно ч. 1 ст. 96 ТК РФ включают в себя период с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут. Трудовая деятельность в это время считается работой в ночное время.

3.4. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. Привлечение Работодателем работника к сверхурочным работам допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

3.5. Работникам ГКУ РД «Центр ГО и ЧС» может быть установлен ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) приказом руководителя ГКУ РД «Центр ГО и ЧС».

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час
(ст. 95 ТК РФ).

**4. Время отдыха**

4.1. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, а для работников, заступающих на суточное дежурство, время отдыха и приема пищи представляется согласно распорядку дня, утвержденному Работодателем для каждого подразделения.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка ГКУ РД «Центр ГО и ЧС» (ст. 108 ТК РФ).

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос отпуска на другой срок, его разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что работнику, не представившему в течение годалисток о нетрудоспособности по болезни, Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые 3 дня к отпуску сверх дней, предусмотренных законодательством (ст.116 ТК РФ).

4.4. Стороны также пришли к соглашению, что работнику, по его письменному заявлению (обращению), может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника или детей - 3 дня;

- со смертью близких родственников (муж, жена, отец, мать, брат, сестра, дети) - 4 дня;

- с сопровождением ребенка-первоклассника в школу - 1 день (1 сентября);

4.5. 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 (ст.128 ТК РФ).

4.6. Отпуск участникам войн, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, ветеранам труда и ВС и ветеранам боевых действий предоставляется в удобное для них время, в соответствии с законодательством и с учетомобеспечения нормального режима работы ГКУ РД «Центр ГО и ЧС».

4.7. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, предоставляется в соответствии со ст.263 ТК РФ.

4.8. Работникам, являющимся инвалидами I иII группы, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона
от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ) «О социальной защите инвалидов Российской Федерации» и сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

4.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за особый характер работы, работы с ненормированным рабочим днем, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется в соответствии со ст.117, 118, 119 ТК РФ.

4.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

**5. Охрана труда и здоровья**

5.1 Основными способами защиты трудовых прав и свобод работников являются:

- самозащита работниками трудовых прав;

- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

- государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- судебная защита.

#### 5.2. Обязанности Работодателя и работников ГКУ РД «Центр ГО и ЧС» по соблюдению безопасных условий и мероприятий по охране труда определены ст. 212, 214 ТК РФ.

5.3. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, возникающих между работником и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и иных соглашений о труде, а также условий трудового договора, общим собранием трудового коллектива избирается Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС). КТС является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в подразделениях ГКУ РД «Центр ГО и ЧС», за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения. Для проведения порученной работы членам КТС предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка (ст. 384 ТК РФ).

5.4. Работодатель обеспечивает работниковдля выполнения должностныхобязанностей специальной формой и обувью, средствами индивидуальной защиты не ниже норм, предусмотренных действующими законами, положениями и инструкциями.

5.5. Аттестация рабочих мест по условиям труда производится Работодателем в порядке, установленном федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

5.6.Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

5.7. На основании рекомендаций, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (от 29 октября 2021 года, протокол № 9), до окончания пандемии предоставлять проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции два оплачиваемых дополнительных дня отпуска.

5.8. Для обеспечения безопасных условий труда и здоровья работающих женщин Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

- не допускать расторжение трудового договора с женщинами в период беременности, за исключением случаев ликвидации организации;

- при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ч. 3 ст. 254 ТК РФ).

5.9. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- гарантии, предусмотренные ч. 2ст. 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.10. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый;

- при наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа;

- по заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением;

- перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

5.11.Работники ГКУ РД «Центр ГО и ЧС», входящие в состав аварийно- спасательных служб (подразделений), пользуются страховыми гарантиями и гарантиями правовой и социальной защиты в соответствии с Законом Республики Дагестан от 05.07.2007 г. № 29 «Об аварийно-спасательных службах Республики Дагестан».

**6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц в следующие дни:

- до 20 числа каждого месяца до 50% от основного размера заработной платы, установленного трудовым договором;

 - не позднее 6 числа месяца, следующего за расчетным, – оставшуюся часть заработной платы за отработанный месяц.

##  Основными государственными гарантиями по оплате труда работников являются:

## - величина минимального размера оплаты труда (МРОТ) в Российской Федерации;

## - меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

## - федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ).

## Порядок оплаты труда работников ГКУ РД «Центр ГО и ЧС» определяется в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 4 декабря 2013г. № 634 «Об утверждении Положения об оплате труда работников ГКУ РД «Центр ГО и ЧС».

## 6.2. Заработная плата каждого работника зависит от занимаемой должности, его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Фонд оплаты труда работников ГКУ РД «Центр ГО и ЧС» формируется в расчете на штатную численность работников. Годовой фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты окладов (должностных окладов, тарифных ставок), в том числе должностных окладов руководителя учреждения, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3.В соответствии с постановлением Правительства РД от 4 декабря 2013 года № 634 работникам ГКУ РД «Центр ГО и ЧС» устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, за работу с шифрами, а также за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны выплачиваются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 года № 573 «Опредоставлениисоциальных гарантий гражданам, допущенным к государственнойтайне напостоянной основе, исотрудникам структурных подразделенийпо защитегосударственной тайны».

6.5. Премирование работников ГКУ РД «Центр ГО и ЧС» по итогам работы осуществляется Работодателем на основании Положения о премировании, с учетом мнения Профкома, в пределах фонда оплаты труда, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда. В положении о премировании определяются показатели и условия премирования работников.

6.6. Работникам ГКУ РД «Центр ГО и ЧС» при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем со дня рождения, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя ГКУ РД «Центр ГО и ЧС».

**7. Социальные гарантии и льготы**

7.1. Профсоюзный комитет, по согласованию с Работодателем, оказывает содействие работникам, имеющим детей дошкольного возраста, в устройстве детей в детские дошкольные учреждения.

**8. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Работодатель:

- обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе;

- сохраняет действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза профсоюзных взносов и перечисление их через бухгалтерию на счет профсоюза одновременно с выплатой заработной платы в учреждении;

- не препятствует членам Объединенного профкома, профкомов структурных подразделений посещать структурные подразделения, в которых работают члены профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим коллективным договором прав работников и уставных задач и решений профкомов;

- обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие Работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза(ст.377 ТК РФ).

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением (ст. 374 ТК РФ).

8.2. Решение о принятии локального нормативного акта, касающегося трудовых прав и законных интересов членов профсоюза или представляющего интересы всех или большинства работников, Работодатель принимает с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

8.3. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, Работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ст. 373 ТК РФ).

Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора производится в соответствии со ст. 372, 373 ТК РФ.

## 9. Заключительные положения

## 9.1. Дополнения и изменения к коллективному договору в течение срока его действия могут быть внесены с согласия сторон.

## 9.2. Контроль хода выполнения настоящего коллективного договора согласно ст. 51 ТК РФ производится сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по охране труда. Функции контроля также осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективных договоров и контроля.

9.3. Условия коллективного договора являются существенными условиями трудового договора и могут быть изменены в отношении членов профсоюза только в случаях, установленных законом.

## 9.4. Итоги выполнения коллективного договора подводятся ежегодно на заседаниях Профкома с участием представителей Работодателя.

9.5. Лица, представляющие стороны, виновные в невыполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 55 ТК РФ).

**Приложения к коллективному договору:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка днягосударственного казенного учреждения Республики Дагестан «Центр обеспечения деятельности по гражданской обороне, защите населения и территории Республики Дагестан от чрезвычайных ситуаций» на 8 л. в 1 экз.
2. Положение о премировании работников государственного казенного учреждения Республики Дагестан «Центр обеспечения деятельности по гражданской обороне, защите населения и территории Республики Дагестан от чрезвычайных ситуаций» на 3 л. в 1 экз.
3. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Дагестан «Центр обеспечения деятельности по гражданской обороне, защите населения и территории Республики Дагестан от чрезвычайных ситуаций» на 15 л. в 1 экз.
4. Перечень нормативных актов, ссылка на которые содержится в тексте договора.

|  |  |
| --- | --- |
|  Председатель объединенного профсоюзного комитета МЧС Дагестана А.О. Сулейманов «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022года | РуководительГКУ РД «Центр ГО и ЧС» Р.Г. Магомедов «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 года |