

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

казенного учреждения Воронежской области
«Управление социальной защиты населения
Подгоренского района»
на 2020 – 2022 годы

п.г.т. Подгоренский

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном учреждении Воронежской области «Управление социальной защиты населения Подгоренского района» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – казенное учреждение Воронежской области «Управление социальной защиты населения Подгоренского района» в лице директора Учреждения Нестерова Александра Ивановича, именуемый далее «Работодатель»;

- работники Учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице уполномоченного в установленном порядке председателя выборного органа (далее – выборный профсоюзный орган) первичной профсоюзной организации Гайворонской Елены Владимировны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной работе, росту общественного престижа и деловой репутации;

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Выборный профсоюзный орган выступают равноправными и деловыми партнерами.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Сторонами совместно. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов 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;
- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний).

Выборный профсоюзный орган как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении;
- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации,

вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые выборным профсоюзным органом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, в соответствии с трудовым договором;
- соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников системы социальной защиты населения Воронежской области;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг населению;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с 01.01.2020.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.9. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях

изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника с действующим в Учреждении Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, Коллективным договором.

2.4. В условия трудового договора может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.6. Работодатель обеспечивает прохождение работниками Учреждения профессиональной переподготовки, повышение квалификации в порядке и в сроки, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с сохранением занимаемой должности и среднемесячного заработка по занимаемой должности на этот период.

Повышение квалификации работников осуществляется за счет средств Работодателя.

2.7. Работодатель обязуется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ создавать необходимые условия работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы.

Работодатель предоставляет отпуска с сохранением заработной платы Работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях (имеющих государственную аккредитацию) по профилю занимаемой должности не зависимо от наличия у такого Работника другого высшего образования.

Раздел 3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения об оплате труда работников Учреждения.

3.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемых по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Система оплаты труда, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

3.3. Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату Работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим установленную норму труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты определяется по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Работникам производится доплата за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

3.6. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. Размер оплаты составляет: работникам, получающим оклад (должностной оклад),

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, тарифной ставки, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.9. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

3.10. За работниками Учреждения на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.11. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды

выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы,
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.12. Работникам Учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), размером - до 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается в соответствии с приказом руководителя Учреждения персонально в отношении конкретного Работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

3.13. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца – 23 числа текущего периода;
- за вторую половину месяца – 8 числа следующего месяца.

Заработная плата выплачивается в денежной форме путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника, указанный в его письменном заявлении.

При совпадении установленных дней выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Минимальный размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже суммы выплат, причитающихся работнику за фактически отработанное время (без учета премиальных выплат), с учетом суммы отчислений от заработной платы.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи последней заработной платы за прошедший месяц.

В письменной форме Работодатель извещает каждого работника учреждения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах 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; о размерах и основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

3.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной оплаты за время отпуска отпуск переносится на другой срок по согласованию с работником.

3.15. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случае реорганизации или ликвидации учреждения), а также перечисление страховых взносов по обязательному социальному страхованию и налогу на доходы физических лиц.

3.16. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием выборного профсоюзного органа.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращении объема социальных услуг населению.

4.3. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (*за два года до пенсии*);
- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей от 14 до 16-лет;
- работники, избранные в состав руководящих органов профсоюза;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

4.4. Не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, получивших в период работы в учреждении трудовое увечье, до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

Не допускать в случае сокращения численности или штата высвобождения работников, имеющих двух и более несовершеннолетних детей или ребёнка-инвалида.

Не допускать в течение года увольнения работников-членов одной семьи по сокращению численности или штата.

4.5. Проведение сокращения осуществлять лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема и естественный отток кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению в соответствии со ст. 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

4.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении (п.1,2 части 1 ст. 81 ТК РФ), предоставляется время для поиска нового места работы – в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы (на основании письменного заявления работника).

4.7. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.8. Высвобождаемому работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.

4.9. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.10. Работодатель сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии), вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

5.2. Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, за исключением

лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Рабочий распорядок в Учреждении определен следующим образом:

начало рабочего дня – 8 часов 00 минут;

окончание рабочего дня - 17 часов 00 минут.

Для женщин – работников Учреждения, работающих в сельской местности, устанавливается следующее время окончания рабочего дня:

понедельник – 17 час. 00 мин.

вторник – пятница – 16 час. 00 мин.

5.4. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье).

5.5. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время перерыва для отдыха и питания в Учреждении с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа руководителя с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

Накануне нерабочих праздничных дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на два часа – для всех работников Учреждения.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами (в возрасте до восемнадцати лет) предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.6. Работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам за ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.7. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников с ненормированным рабочим днем не может быть менее пяти календарных дней.

5.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за

ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.9. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.10. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется известить работника под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) имеют женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до шестнадцати лет, отец, воспитывающий ребенка в возрасте до шестнадцати лет без матери, а также при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии медицинского заключения.

5.12. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

5.13. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы, без ущерба для нормального функционирования Учреждения.

5.14. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, продолжительностью не более 21 календарного дня в течение рабочего года.

5.15. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- на похороны родных и близких – 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием работника или его детей – 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 1 календарный день;
- родителям либо другому лицу (опекуну), имеющему ребенка-первоклассника или выпускника – 1 календарный день (по требованию);
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;

- беременным женщинам для прохождения медицинского обследования – 1 календарный день в месяц;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для посещения лечебных учреждений в году – 3 календарных дня.

5.16. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления на срок по соглашению между работником и Работодателем.

Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.2.1. Выполнять в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.2. Проводить специальную оценку условий труда в Учреждении не реже одного раза в 5 лет.

6.2.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

6.2.4. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения Выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников Учреждения.

6.2.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверку знаний по охране труда, обучение приемам оказания первой помощи пострадавшим.

6.2.6. Осуществлять контроль выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охране труда, за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.7. Обеспечивать в соответствии со ст.212 ТК РФ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше (ниже) допустимых величин использовать защитные мероприятия.

6.2.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжёлых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

- переводить женщин (по их заявлению), имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

6.3. Работодатель и Выборный профсоюзный орган обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.4. Выборный профсоюзный орган и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

6.5. В Учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Выборного профсоюзного органа.

Работодатель и Выборный профсоюзный орган обязуются оказывать содействие работе комиссии по охране труда.

6.6. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссий по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда их обязанностей по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивает нормативно-технической документацией, методической литературой;

- предоставляет оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей;

- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе Работодателя (его представителя) допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;

- освобождает от работы с сохранением среднего заработка на период их обучения по вопросам охраны труда.

6.7. 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 инструктаж по охране труда, проверку знаний требований

охраны труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 7. Условия труда и социальные гарантии молодежи

7.1. Стороны договорились:

- считать приоритетным направлением совместной деятельности сторон закрепление в учреждении молодых работников (в возрасте – до 35 лет);

- осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи;

- поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

7.2. Для привлечения и закрепления молодых специалистов в Учреждении Работодатель обязуется:

- обеспечивать молодому работнику самостоятельное рабочее место, соответствующее его знаниям, подготовке, требованиям условий и охраны труда;

- развивать наставничество, закреплять за молодыми специалистами наставников из числа высококвалифицированных кадровых работников;

- создать условия для повышения квалификации и профессионального роста работающей молодежи;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы рабочего времени (без ущерба для нормального функционирования Учреждения);

- создавать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

7.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодежи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении их прав и гарантий, установленных действующим законодательством (ст.ст.173-177 ТК РФ).

Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

8.2. Выборный профсоюзный орган обеспечивает организацию летней оздоровительной кампании и новогодних праздников для детей и частичное финансирование этих мероприятий для родителей-членов Профсоюза.

8.3. Стороны договорились, что при условии обеспечения финансовыми средствами, работникам оказывается материальная помощь в размере не более 10000 рублей:

- в связи с юбилейными датами: мужчинам – 50, 60 лет, женщинам – 50, 55 лет;

- в связи с регистрацией брака;

- в связи с рождением ребенка;

- в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети);

- в связи с длительной болезнью работника;

- при наступлении особых случаев (несчастный случай, стихийное бедствие и др.);

- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

Выборный профсоюзный орган выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и Выборный профсоюзный орган строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым Соглашением между областной организацией Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания и департаментом социальной защиты Воронежской области, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель представляет возможность представителю Выборного профсоюзного органа участвовать в совещаниях по обсуждению финансово-хозяйственной деятельности учреждения, актуальных вопросов для работников.

9.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и

бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на общепрофсоюзную деятельность обкому Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания;

- предоставлять Выборному профсоюзному органу бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;

- предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности Учреждения, выделять для этой цели помещение;

- предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;

- безвозмездно производить для Выборного профсоюзного органа множительные и машинописные работы;

- освободить от основной работы членов Выборного профсоюзного органа, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учебы, участия делегатов в работе конференций, заседаний Выборных профорганов, а также проводимых ими мероприятий;

- поощрять руководителей Выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

9.4. Расторжение трудовых договоров по инициативе Работодателя членов Выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Председателю профкома, не освобожденному от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную работу в интересах коллектива, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 1 календарный день.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в течение семи дней со дня его подписания.

10.2. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление под роспись с ним работников в 5-дневный срок с момента его уведомительной регистрации, а всех вновь поступающих работников знакомит под роспись с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу (до подписания трудового договора).

10.3. Работодатель и Выборный профсоюзный орган:

- проводят проверки выполнения Коллективного договора, результаты которых рассматривают на совместных заседаниях;
- один раз в год отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Выборный профсоюзный орган для контроля выполнения настоящего Коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и получает ее не позднее двух недель со дня получения Работодателем соответствующего запроса;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений Коллективного договора.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры о заключении на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

Представитель Работодателя:

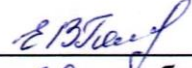
Представитель Работников:

Директор
казенного учреждения Воронежской
области «Управление социальной
защиты населения Подгоренского
района»

Председатель первичной
профсоюзной организации
казенного учреждения Воронежской
области «Управление социальной
защиты населения Подгоренского
района»


А.И. Нестеров
«18» ноября 2019г. Подгоренского
района




Е.В. Гайворонская
«18» ноября 2019г.