

Коллективный договор
Казенного учреждения Воронежской области
«Управления социальной защиты населения
Острогожского района»
на 2023-2026 годы

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - коллективный договор) после переговоров и рассмотрения на общем собрании трудового коллектива Казенного учреждения Воронежской области «Управления социальной защиты населения Острогожского района» (далее - КУВО «УСЗН Острогожского района») заключен между работодателем, в лице директора Глотова Сергея Ивановича, именуемом далее Работодатель и работниками Казенного учреждения Воронежской области «Управления социальной защиты Острогожского района», именуемыми далее Работники, представленных профсоюзной организацией КУВО «УСЗН Острогожского района», в лице председателя первичной профсоюзной организации Саниной Галины Васильевны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными и областными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяет свое действие на всех работников КУВО «УСЗН Острогожского района».

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами.

1.4. Профсоюз является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора на основании Протокола собрания трудового коллектива.

1.5. Работодатель признает профсоюз КУВО «УСЗН Острогожского района» в лице его представителей, как полномочного представителя Работников, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами действующего законодательства. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства и настоящему коллективному договору. Этим критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.7. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.8. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.9. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) для работников казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Острогожского района», нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами внутренний трудовой распорядок, порядок приема и увольнения Работников.

Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Учреждением в пределах предоставленных ему прав и полномочий согласно Уставу казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Острогожского района».

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, осуществлять мероприятия направленные на улучшение условий и охраны труда;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- предоставлять по требованию профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;
- сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие и Работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка КУВО «УСЗН Острогожского района»;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном

федеральными законами;

- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями работников, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, (путем проведения собраний).

2.2. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

- соблюдать требования по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину

- беречь имущество организации, не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников государственной системы социальной защиты населения Воронежской области.

2.3. Профсоюз обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзу методами;

- способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полного своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, при решении других производственных и социально-экономических проблем;

- добиваться от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям;

- контролировать соблюдение законодательства о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения Соглашения в части охраны труда;
- 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;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений;
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановление работы .

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью и напряженностью труда;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени (для

соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную и достоверную информацию об условиях и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную переподготовку и повышение квалификации;

- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости.

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в 2-х экземплярах – по одному для каждой стороны. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором.

В условия трудового договора может быть включено испытание в целях проверки соответствия работника поручаемой работе.

Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения с работниками при приеме на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, с учетом положений коллективного договора;

- выполнять условия заключенного трудового договора;

- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде;

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности с учетом мотивированного мнения профкома;

- сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца;

Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 5% или более работников в течение 30 календарных дней;

- обеспечить преимущественное право на сохранение рабочих мест лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации не допускается увольнения по сокращению для:

- работников, имеющих трех и более детей или ребенка-инвалида;
 - женщин, имеющих детей до 3 лет;
 - одинокие матери, имеющие детей от 14-16 лет;
 - лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
 - инвалиды боевых действий по защите Отечества;
 - работники, избранные в состав руководящих органов профсоюза;
 - отцы, воспитывающие детей от 14-16 лет без матери;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи либо в течении одного календарного года;
- предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата, свободное от работы время (1 день в неделю или несколько часов) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию путем предоставления дополнительных отпусков с сохранением заработной платы и отпусков без сохранения заработной платы;
- не увольнять по сокращению штата при любом экономическом состоянии следующие категории работников:
- в период временной нетрудоспособности;
 - во время пребывания в ежегодном, декретном, ученическом отпуске;
 - лиц моложе 18 лет;
 - работающих инвалидов;
 - одиноких матерей или отцов, имеющих детей от 14-16 лет.

При проведении мероприятий по высвобождению работников работодатель обязуется:

- приостановить прием на работу до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- проводить другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения количества высвобождаемых работников.

В случае реорганизации организации трудовые отношения с ранее принятыми работниками сохраняются.

Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении

работодателем трудовых договоров с работниками- членами профсоюза;

- обеспечивать защиту и представительство работников- членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время.

4.1. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, согласно которым устанавливается пятидневная рабочая неделя с восьмичасовым рабочим днем (начало работы в 8.00 часов, перерыв на обед с 12.00 часов до 12.45 часов,

окончание рабочего дня в 17.00 часов) и с двумя выходными днями: суббота, воскресенье (не более 40 часов в неделю, для женщин в сельской местности не более 36 часов в неделю).

- директор осуществляет личный прием граждан:

каждый 2-й и 4-й понедельник месяца;

приемные часы: с 9.00 до 12.00 часов и с 14.00 до 17.00 часов;

начальники отделов Учреждения осуществляют личный прием граждан:

каждый понедельник месяца;

приемные часы: с 9.00 до 12.00 часов и с 14.00 до 17.00 часов

прием граждан по вопросам, касающимся работы Учреждения, ведут работники Учреждения в следующем порядке:

понедельник, вторник, среда, четверг: с 8.00 до 12.00 и с 12.45 до 17.00

пятница: с 8.00 до 12.00 и с 12.45 до 15.45

Перерыв для отдыха и питания устанавливается с 12.00 до 12.45, продолжительностью 45 минут.

Для сторожей и операторов котельных устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Учетный период устанавливается – один календарный год.

4.2. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только по письменному приказу работодателя и с их письменного согласия.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, проработавшего в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3. Работодатель сокращает продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, на 1 час (ст.95 ТК РФ); 5.5. Работа в Учреждении не производится в следующие праздничные дни:

- Новогодние каникулы, предоставляются согласно постановления правительства Российской Федерации;

- 23 февраля - День защитника Отечества;

- 8 марта - Международный женский день;

- 1 мая - Праздник Весны и Труда;

- 9 мая - День Победы;

- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

4.4. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работающие инвалиды имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

В соответствии с действующим законодательством предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, за особый характер работы и в других случаях, предусмотренных законодательством о труде (ст. 116-119 ТК РФ).

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ);

4.6. Часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней в текущем году по письменному заявлению, может быть заменена денежной компенсацией независимо от времени представления основного оплачиваемого отпуска.

4.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем, с учетом пожелания работника в случае временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы и в других случаях предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику была несвоевременно произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. При увольнении работника ему выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работникам неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.9. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.10. В соответствии с законодательством Российской Федерации, Воронежской области,

Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, работникам предоставляются в календарных днях ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день.

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

4.12. В стаж работы, дающий право на получение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день включаются:

- время предоставления по просьбе работника отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней;
- период временной нетрудоспособности;
- время отпуска по беременности и родам;
- время выполнения государственных и общественных обязанностей

4.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.14. Работникам предоставляются также дополнительные оплачиваемые отпуска за счет экономии средств по фонду оплаты труда:

- на похороны близких родственников – три календарных дня;
- на свадьбу работника – три календарных дня;
- в связи с рождением ребенка – 1 календарный день;
- в день знаний 1 сентября родителям, имеющим ребенка-первоклассника или выпускника – 1 календарный день (по требованию).

4.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения на основании письменного заявления.

4.16. Оплата отпусков:

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного основного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем и других дополнительных оплачиваемых отпусков производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Раздел 5. Время отдыха.

5.1. Действующим трудовым законодательством предусмотрены следующие виды отдыха в Учреждении:

- перерывы в течении рабочего дня;
- ежедневный отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодные оплачиваемые отпуска;
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;
- отпуск 'без сохранения заработной платы.

В соответствии с действующим законодательством иными нормативно-правовыми актами в Учреждении установлен ежегодный оплачиваемый отпуск работникам

Учреждения - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день:

- Директор Учреждения	14 календарных дней;
- Заместитель директора Учреждения	12 календарных дней;
- Главный бухгалтер	11 календарных дней;
- Заместитель главного бухгалтера	9 календарных дней;
- Начальник отдела	10 календарных дней;
- Заместитель начальника отдела	9 календарных дней;
- бухгалтер	6 календарных дней;
- программист	6 календарных дней;
- юристконсульт	8 календарных дней;
- инспектор	7 календарных дней;
- специалист по кадрам	7 календарных дней;
- специалист по охране труда	6 календарных дней;
- специалист по социальной работе	7 календарных дней;
- психолог	7 календарных дней;
- диспетчер	5 календарных дней;
- социальный работник	6 календарных дней;
- водитель	7 календарных дней;
- делопроизводитель	5 календарных дней;

Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и отпусков без сохранения заработной платы устанавливается Учреждением, в соответствии с действующим законодательством и с учетом мнения работников, а так же, с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до начала календарного года и доводится до сведения всех работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде, в части времени отдыха;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников- членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 27.12.2019 г. №82-ФЗ (в ред.

От 19.12.2016 № 460 ФЗ), постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008г., №1044 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений» (в ред. Постановления правительства Воронежской области от 12.12.2016г. №1003).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Должностные оклады работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем.

6.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

6.4. За счет средств экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь: в связи с юбилейными датами (50,55 и 60 лет); при наступлении особых случаев (смерти родителей или членов семьи, стихийное бедствие, несчастный случай и др.). Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах, не превышающих 10000 рублей, принимает директор Учреждения, на основании письменного заявления работника.

Работодатель обязуется:

- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами;
- производить выплату заработной платы путем перечисления денежных средств не реже, чем через каждые полмесяца, в день и месте, установленными Коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки:
- заработная плата за первую половину месяца выплачивается 23 числа текущего периода;
- за вторую половину месяца - 8 числа, следующего за расчетным месяцем.
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;
- производить выплату заработной платы в денежной форме.

Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за несоблюдение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

Раздел 7. Охрана труда.

7.1 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, промышленной безопасности и санитарно-эпидемиологического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ.

Обеспечивает допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда (правовая и техническая инспекции профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

7.3. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Работодатель обязуется:

- обеспечить инструктаж по охране труда, противопожарной охране, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 28.12.2016 №493-ФЗ);

- обеспечить полноправное участие профкома, технической инспекции профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве;

- создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) трудового коллектива по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

- организует и финансирует проведение специальной оценки условий труда.

Профсоюз обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в процессе работы, об ухудшении состояния своего здоровья;
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы**Работодатель обязуется:**

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать обязательное медицинское страхование работников;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании;
- обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации;

Профсоюз обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды: пенсионный, медицинского и социального страхования.

Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.

Работодатель обязуется:

- обеспечивает спецодеждой, спец. обувью, средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;
- компенсирует расходы на проезд общественным транспортом работникам обслуживающим население на дому;

Профсоюз обязуется:

выделять средства для оказания материальной помощи:- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и 65 лет (мужчинам) в размере 500 рублей;

- в случае болезни с пребыванием в стационаре не менее 7 календарных дней в размере 500 рублей, смерти ближайших родственников в размере 1000 рублей, рождении ребенка, бракосочетании в размере 1500 рублей;

Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюза.

Работодатель обязуется:

- предоставлять безвозмездно выборным профсоюзным органам помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность их размещения в доступном для всех работников месте;
- предоставлять возможность пользоваться служебным автотранспортом для выполнения общественных обязанностей;
- предоставляет выборному профсоюзному органу помещение для проведения спортивных и оздоровительных мероприятий, организации отдыха, для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками и членами их семей;
- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профкома и областного комитета профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников через бухгалтерию;
- не задерживать ежемесячные перечисления членских профсоюзных взносов;
- все решения, касающиеся установления условий и размеров оплаты труда, принимать по согласованию с выборным профсоюзным органом;
- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени трудового коллектива, предоставляет свободное от работы время с сохранением среднего заработка для

выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и профсоюза;

- сохранять за членами выборных профсоюзных органов среднемесячную заработную плату на период их участия в семинарских занятиях, в совещаниях, проводимых вышестоящими органами профсоюзов (райкомом, обкомом профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания, ЦК Профсоюза, Облсовпрофом), а также на время профсоюзной учебы;

- не препятствовать профсоюзным работникам посещать рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав получать информацию по вопросам оплаты труда, социально-экономического развития, занятости, финансового положения;

- освобождать от работы членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов и сохранять за ними среднемесячную заработную плату на это время, не подвергать дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа работников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы, а также уполномоченных (доверенных) профсоюза по охране труда; председателя, его заместителя, профорганизатора, помимо порядка, указанного выше, без предварительного согласия областного комитета профсоюза.

Раздел 11. Работа с молодежью.

Работники учреждения, возраст которых не превышает 35 лет, относятся по статусу к молодым работникам.

Работники, принятые на работу по специальности впервые в течение года после окончания ВУЗа, имеющего государственную аккредитацию, являются молодыми специалистами.

Работодатель обязуется:

- создавать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных учреждениях всех уровней аккредитации;

- выявлять наиболее способных и профессионально подготовленных молодых работников с целью перевода их на рабочие места, требующие более высокой квалификации, зачисления в резерв руководящих кадров и специалистов;

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы работы (продолжительность рабочей недели, применение гибкого графика на тех работах, где позволяют производственные условия);

- направлять молодежь на учебу с отрывом от производства на договорной основе, исходя из потребностей организации;

- осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу;

- обеспечить молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворение творческих способностей и интересов.

- в случае реорганизации предприятия обеспечить выпускникам профессиональных образовательных организаций высшего образования гарантию от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после окончания обучения при условии выполнения ими производственных заданий в полном объеме и надлежащего качества.

Профсоюз обязуется:

- создать при профкоме комиссию по работе с молодежью;
- активно использовать законодательную и нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать молодежи помощь в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;
- контролировать обязательность предварительного медицинского осмотра (обследования) при заключении работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК РФ;
- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших учреждения, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ);
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 12. Заключительные положения.

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Коллективный договор вступает в силу с 29 мая 2023 года.

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. 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.


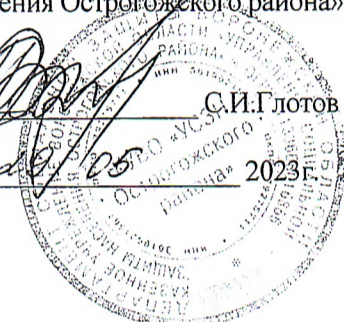
В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

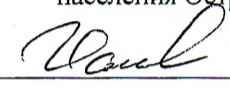
12.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работодатель (его представитель) обязуется в течение 4 дней с момента подписания настоящего коллективного договора представить его в уполномоченный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 4 рабочих дней после подписания договора довести его текст до всех работников, ознакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

Представитель Работодателя:
Директор Казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Острогожского района»


С.И.Глотов
29.05 2023г.


Представитель Работников:
Председатель первичной профсоюзной организации Казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Острогожского района»


Г.В.Санина
29.05 2023 г.

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью и подписью:

18 (восемнадцать)

ЛИСТОВ

Директор КУВО
«УСЗН Острогожского
района»


С.И.Г.Лотов

