

Принят на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 14.08.2020г. № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

казенного учреждения Воронежской области
«Управление социальной защиты населения Репьевского района»

на 2020 - 2023 годы

Юридический адрес: 396370
Воронежская область, Репьевский район,
с.Репьевка, ул. Ушанева, дом. 3

с.Репьевка

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 Репьевского района» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора КУВО «УСЗН Репьевского района» Лебедевой С.В., именуемый далее «Работодатель»;

- работники КУВО «УСЗН Репьевского района», представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком) Черноталовой Н.В.

1.3. Коллективный договор заключён 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 партнёрства 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 Профком выступают равноправными и деловыми партнёрами.

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;

- 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;

- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, работников, а также вновь поступающих работников при приемке их на работу;

- сотрудничать с Профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у

работников, посредством переговоров

- 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;
- 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.

Профком 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;
- 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;
- способствовать росту квалификации работников;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза организации;
- 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;
- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно- бытовых условий;
- вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией;
- 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 Профсоюзом 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

казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Репьевского района»;

- 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;
- 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.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка:

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими Работодателю;
- за уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение его состояния, а также в связи с необходимостью для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества, поврежденного в результате действий работника.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

1.6. 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 эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

1.7. 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, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную переподготовку и повышение квалификации;
- участие в управлении организацией а предусмотренных Трудовым кодексом РФ,

иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профком, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.9. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать 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.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае 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 КУВО «УСЗН Репьевского района» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. 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 не должны противоречить положениям действующего законодательства и настоящего коллективного договора.

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 приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить под роспись 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 заключён как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, указанных в ст.59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым 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 трёх месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приёме 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 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 при получении первого высшего образования;

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

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, 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;

- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, который может быть расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин, или по инициативе Работодателя;
- 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.

2.7. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Профкома;
- 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 3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда работников казённого учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Репьевского района»,

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.

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. Оплата труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест по условиям или специальной оценки условий труда.

Установленные работнику размеры и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены без проведения специальной оценки условий труда.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего

работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Работникам производится доплата за каждый час работы в ночное время (22.00 до 06.00 час.) в размере не менее 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

3.7. 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.

3.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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.

3.9. 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.

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

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

3.12. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

3.13. Работникам учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), размером - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в соответствии с приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учётом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

3.14. 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 путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника, открытый работодателем в кредитной организации (банке).

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

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

3.15. 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.

3.16. 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.

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

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.18. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

3.19. Работодатель обязуется:

- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами;
- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

3.20. Профком 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 невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

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 Профкома.

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. Работодатель обязуется:

- 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 10% или более работников в течение 60 календарных дней;

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой квалификацией;

- 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.

4.4. 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 (женщины) и 15 лет (мужчины);
- одинокие родители, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- несовершеннолетние работники;
- лица, в семье которых имеются два и более иждивенца;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, избранные в состав руководящих органов профсоюза;

- женщины, имеющие детей до трех лет;
- работающие инвалиды.

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

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

- временное ограничение приёма 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.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профкома.

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

Работникам, предупреждённым 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).

Порядок предоставления времени для поиска нового места работы определяется в коллективном договоре.

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. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата учреждения и добросовестно работавшим в них, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

4.10. 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.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

Графики работы доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 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.

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

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, определяется с учётом режима деятельности учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) трудовым договором.

Для работников учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи и отдыха не устанавливается. Указанным работникам обеспечивается возможность приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа руководителя с учётом мнения Профкома.

5.5. 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. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя:

для мужчин: понедельник – пятница с 8-00 до 17-00 ежедневно;

для женщин: понедельник – четверг с 8.00 до 16.15;

пятница – 8.00 до 16.00.

Перерыв для отдыха и приема пищи с 12-00 до 13-00.

5.7. 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 в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

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

5.8. 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.

5.9. Графики отпусков работников утверждаются работодателем по согласованию с Профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней в текущем году, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией независимо от времени предоставления основного оплачиваемого отпуска.

5.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем может быть перенесен на другой срок при несвоевременной оплате отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Работники, уволенные по инициативе Работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска.

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

5.13. 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.

5.14. 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.

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

5.16. 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.

5.17. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.18. Профком 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 и части использования времени отдыха.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

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

6.1.1. Выполнить в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охране труда.

6.1.2. Проводить в установленные сроки специальную оценку условий труда в учреждении.

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

6.1.4. Разрабатывать и утверждать с учётом мнения Профкома инструкции по охране труда для работников учреждения.

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

6.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.7. 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.

6.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

6.1.9. Обеспечивать в соответствии со ст.212 ТК РФ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

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

- освободить от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;

- 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 работы до достижения ребенком возраста полутора лет.

6.1.11. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2. Работодатель и Профком 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.

6.3. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль состояния охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

6.4. В учреждении создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия (комитет) по охране труда из представителей работодателя и Профкома в количестве 6 человек.

Работодатель и Профком обязуются оказывать содействие работе комиссии по охране труда.

6.5. 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 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.

6.6. Профком 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;
- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профком, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от Работодателя, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнять такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья, Наличие опасности фиксируется

актом произвольной формы за подписями свидетелей.

6.6. Работники обязуются соблюдать требования в области охраны труда, предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в процессе работы, об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования (ежегодные медосмотры - социальные работники; предрейсовые медосмотры - водители автомобилей).

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;
- обеспечивать условия труда молодежи - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- создавать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

7.3. Профком 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.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;

- 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.

8.2. Профком выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза:

- в связи с юбилейными датами;
- в связи с длительной болезнью работника;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака;
- при серьезных материальных затруднениях.

Профком 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;
- организовывать спортивные мероприятия и др. в рамках организации работы с молодежью, привлечения их к здоровому образу жизни, занятиям физкультурой и спортом.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

9.2. Работодатель представляет возможность представителю Профкома 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 Профкому бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;

- предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение;

- предоставлять Профкому возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;
- безвозмездно производить для Профкома множительные и машинописные работы;
- освобождать от основной работы членов Профкома, не освобождённых от неё, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учёбы, участия делегатов в работе конференций, заседаний выборных профсоюзных органов, а также проводимых ими мероприятий;
- поощрять руководителей Профкома за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

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 приёме на работу.

10.3. Работодатель и Профком:

- 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. Профком 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 её 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.

10.8. 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 в 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.

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


С.В. Лебедева
« 14 » августа 2020 г.



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


Н.В. Черноталова
« 14 » августа 2020 г.

Казенное учреждение Воронежской области
«Управление социальной защиты населения
Репьевского района»

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

19 (Девятнадцать) листов

Директор Лебедева С.В. Лебедева

