

Принят на общем собрании трудового
коллектива работников Протокол от
04.12.2019 № 15

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной
защиты населения Верхнемамонского района»
на 2019 - 2022 годы

с. Верхний Мамон

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Коллективный договор) после переговоров и рассмотрения на собрании трудового коллектива казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Верхнемамонского района» (далее Учреждение) заключен между работодателем, в лице директора О.А.Михайлусова, именуемым далее «Работодатель» и работниками Учреждения, именуемыми далее «Работники», представленных профсоюзной организацией Учреждения, именуемой далее «Профком», в лице председателя профкома И.С.Коржик.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными и областными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Трехсторонним Соглашением между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2017-2019 годы, Отраслевым Соглашением (далее - Соглашение), заключенным между Воронежской областной организацией профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и департаментом труда и социального развития Воронежской области на 2017-2019 годы, и распространяет свое действие на всех Работников Учреждения.

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях установления социально-трудовых прав и гарантий, создания благоприятных условий деятельности Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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 Российской Федерации, другими действующими законами, а также вышеуказанными Соглашениями.

1.4. Профком является полномочным представительным органом Работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора на основании Протокола собрания трудового коллектива от 14.11.2019 года № 15.

1.5. Работодатель признает Профком 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», вышеуказанными Соглашениями.

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

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а затем одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. 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, распространяющихся на Работников. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.7. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляет постоянно действующая двухсторонняя комиссия в составе:

- со стороны Работодателя - Яковлева Л.В.;
Лукиянчиков С.К.;

- со стороны Работников - Коржик И.С.;
Казанцева В.Н.

1.8. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить конференцию трудового коллектива не реже одного раза в год.

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

1.10. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

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

Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. обеспечивать трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами;

2.1.2. обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда;

2.1.3. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;

2.1.4. предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля его выполнения;

2.1.5. предоставлять по требованию Профкома отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору;

2.1.6. 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;

2.1.7. соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками;

2.1.8. обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.1.9. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;

2.1.10. 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;

2.1.11. обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.1.12. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.1.13. знакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, Работников, а также вновь поступающих Работников при их приёме на работу;

2.1.14. обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний).

2.1.15. соблюдать требования Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников системы социальной защиты населения Воронежской области.

2.1.16. в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием

выполнения работниками определенных видов деятельности.

2.2. Профком как представитель Работников обязуется:

2.2.1. способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами;

2.2.2. способствовать соблюдению Работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;

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

2.2.4. добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям;

2.2.5. контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора;

2.2.6. представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;

2.2.7. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения Соглашения в части охраны труда;

2.2.8. вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений;

2.2.9. 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;

2.2.10. осуществлять контроль соблюдения 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;

2.2.11. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль соблюдения правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.2.12. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза организации;

2.2.13. 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 (забастовку).

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя;

2.3.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.3.3. соблюдать требования Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников системы социальной защиты населения Воронежской области;

2.3.4. беречь имущество Учреждения;

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

2.3.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;

2.3.7. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.3.8. 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. 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.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. 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;

2.4.2. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.3. привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.4.4. принимать локальные нормативные акты.

2.5. Работник имеет право на:

2.5.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;

2.5.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.5.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда;

2.5.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью и напряженностью труда;

2.5.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

2.5.7. профессиональную переподготовку и повышение квалификации в соответствии с действующим законодательством;

2.5.8. участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

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

2.5.10. ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через Профком, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;

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

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

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

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

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в 2-х экземплярах - по одному для каждой стороны.

3.1.1. Трудовые договоры для различных категорий Работников разрабатываются общим отделом Учреждения с учетом положений

Трудового кодекса РФ о профессиональных стандартах.

3.1.2. 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.

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

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения с Работниками при приеме на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. 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;

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

3.2.5. Работодатель вправе по соглашению Сторон заключать срочные трудовые договоры с заместителем директора и главным бухгалтером;

3.2.6. выполнять условия заключённого трудового договора;

3.2.7. 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 Учреждения, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде;

3.2.8. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Профкома;

3.2.9. 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;

3.2.10. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если происходит увольнение 10-ти человек в течение 30-ти дней при численности занятых от 20 до 100 человек;

3.2.11. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
 - лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
 - проработавшие в системе социальной защиты 10 (женщины) и 15 (мужчины) лет;
 - Работники, получившие профзаболевание или производственную травму в Учреждении;
 - инвалиды боевых действий по защите Отечества;
 - Работники, избранные в состав руководящих органов профсоюза;
 - одинокие матери, имеющие детей до 18 лет;
 - отцы, воспитывающие детей до 18 лет без матери.
- Работодатель обязан не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи;

3.2.12. предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата, оплачиваемое время - не более одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением денежного содержания (зарботной платы), для самостоятельного поиска работы;

3.2.13. 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;

3.2.14. не увольнять по сокращению штата при любом экономическом состоянии Учреждения следующие категории Работников:

- в период временной нетрудоспособности;
- во время пребывания в очередном, декретном, ученическом отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- работающих инвалидов;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 18 лет.

3.3. Профком обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль соблюдения Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профкома;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза;

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Рабочий распорядок в Учреждении определен следующим образом:

начало рабочего дня - 8 часов 00 минут;

окончание рабочего дня - 17 часов 00 минут - для мужчин; 16 часов 00 минут - для женщин (кроме понедельника - в понедельник окончание работы для женщин - 17 часов 00 минут);

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается 40 часов в неделю.

4.3. Продолжительность рабочего времени для женщин - Работников Учреждения (работающих в сельской местности) - 36 часов при полной оплате.

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

4.5. Для отдельных категорий Работников - сторожей, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются Работники только по письменному приказу (распоряжению) Работодателя и только с письменного согласия Работника.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзной организации казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Верхнемамонского района».

4.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час - для всех Работников Учреждения.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания с 12 часов 00 минут - до 13 часов 00 минут.

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

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.

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством), имеют лица, имеющие детей - инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет, одинокие матери, отцы воспитывающие ребенка до 16 лет без матери, а также при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии медицинского заключения.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным органом профсоюзной организации (Профкомом) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.5. По желанию Работника ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем, а также 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.

5.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 21 календарный день, в течение рабочего года, а для лиц, совмещающих работу с обучением, время предоставления по их просьбе отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до одного календарного месяца.

5.8. В соответствии с законодательством Российской Федерации, Воронежской области Работникам предоставляются в календарных днях ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день определяются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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

5.10. 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 21 календарного дня;
- период временной нетрудоспособности;

- время отпуска по беременности и родам;
- время выполнения государственных и общественных обязанностей, в том числе нахождение на курсах повышения квалификации.

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

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются Работникам сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

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

- на похороны близких родственников - 3 дня;
- на свадьбу Работника - 3 дня;
- на свадьбу детей Работника - 3 дня;
- в связи с рождением ребенка - 1 день;
- родителям, имеющим ребенка-первоклассника или выпускника - 1 день (по требованию);
- беременным женщинам для прохождения медицинского обследования - 2 дня в месяц.
- на посещение лечебных учреждений в течение года в количестве 6 дней.

5.13. Председателю и членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, за выполнение дополнительной к трудовым обязанностям общественной работы в интересах коллектива, предоставляются дополнительные отпуска продолжительностью не менее 3 календарных дней с оплатой из расчета средней заработной платы.

5.14. Работнику, совмещающему работу с обучением в высших учебных заведениях (имеющих государственную аккредитацию) по профилю занимаемой должности независимо от наличия у него иного высшего образования предоставляются отпуска с сохранением заработной платы.

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

5.16. 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.

5.17. Профком обязуется:

5.17.1. осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

5.17.2. уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних Работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

5.17.3. вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

5.17.4. 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 19.06.2000 г. № 82-ФЗ, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 г. № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений» в редакциях с соответствующими изменениями и дополнениями, действующих в период действия настоящего Коллективного договора.

6.2. Оплата труда Работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников казенных учреждений, в отношении которых департаментом социальной защиты Воронежской области исполняются функции и полномочия учредителя, утвержденным приказом Департамента социальной защиты Воронежской области, с учетом мнения представительного органа работников. 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. Работодатель обязуется:

6.4.1. производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами;

6.4.2. производить выплату заработной платы путем перечисления денежных средств на счет, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника, не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные Коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки:

- за I половину месяца - 23 числа;
- за II половину месяца - 8 числа.

6.4.3. 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;

6.4.4. извещать Работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

6.4.5. производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой 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.

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

6.6. Профком обязуется:

6.6.1. осуществлять контроль реализации прав Работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу;

6.6.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.6.3. 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;

6.6.4. вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.6.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав Работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

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-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно - общественного контроля состояния условий и охраны труда и безопасности работ. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и трудового коллектива комиссию по охране труда. Выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда.

Обеспечивает допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и 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 работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. 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;

7.4.2. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.4.3. участвовать на паритетных началах совместно с Профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Договором, изменением условий труда;

7.4.4. организовать государственное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда Работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;

7.4.5. 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».

7.4.6. обеспечить полноправное участие Профкома, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве;

7.4.7. 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 освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

7.4.8. проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) на рабочих местах в порядке и сроки, установленные действующим законодательством (Федеральный закон № 426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда»).

7.5. Профком обязуется:

7.5.1. представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.5.2. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда;

7.5.3. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.5.4. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, Профком, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

7.5.5. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, Профком, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда вправе требовать от Работодателя, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать Работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.6. Работник в области охраны труда обязан:

7.6.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.6.2. проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.6.3. проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

7.6.4. 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;

7.6.5. 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 Социальное, медицинское и пенсионное страхование

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

8.1.2. обеспечивать обязательное медицинское страхование Работников;

8.1.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.1.4. 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;

8.1.5. обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в Учреждении.

юго
Т 07
: 15

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. обеспечивать контроль соблюдения права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды: пенсионный, медицинского и социального страхования.

Раздел 9. Условия труда и дополнительные гарантии молодежи

9.1. Приоритетным направлением совместной деятельности считать:

- закрепление молодых работников в учреждении, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности;
- осуществление пропаганды здорового образа жизни среди молодежи;
- оказание поддержки талантливой молодежи;
- содействие развитию молодежного движения в учреждении, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства и другим формам работы с молодежью.

9.2. Для привлечения и закрепления молодых специалистов может предусматриваться:

- оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации;
- предоставление социальных гарантий молодым специалистам и обеспечение их выполнения;
- создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и институтов наставничества;
- формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;
- создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семьи;
- оказание социально-экономической поддержки молодым работникам при создании семьи, рождении ребенка.

9.3. Работодатель совместно с выборным профсоюзным органом:

- информирует молодых работников о задачах, деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;
- поощряет молодых работников, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;
- информирует молодых специалистов о преимуществах вступления в

профсоюз и участия в работе молодежного совета;
- создает условия для формирования молодежного совета в учреждении, объединяющего на добровольных началах молодых работников учреждения в возрасте до 35 лет, которые являются членами профсоюза,- молодежного совета.

ДОВОГО
КОЛ ОТ
№ 15

Раздел 10. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

10.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

- за счет средств экономии по фонду оплаты труда Работникам может быть оказана материальная помощь в размере до 10 000 рублей:
- в связи с юбилейными датами: 50 лет, 55 лет, 60 лет и 65 лет;
- в иных особых случаях (несчастный случай, смерть родителей или членов семьи, стихийного бедствия и др.).

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

й

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания.

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

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

11.4. 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.

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

11.6. 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.

11.7. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня

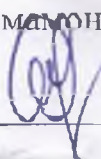
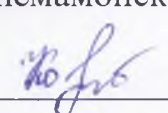
начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

11.8. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

11.9. Работодатель (его представитель) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора представить его в соответствующий уполномоченный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 рабочих дней после подписания Договора довести его текст до всех Работников, ознакомить вновь поступающих Работников с ним после их приема на работу.

11.10. Коллективный договор принят на собрании работников.

ДОВОГО
КОЛ ОТ
Э № 15

<p>Представитель Работодателя: Директор казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Верхнемамонского района»</p> <p> _____ О.А.Михайлузов</p> <p>«<u>14</u>» <u>ноября</u> 2020г.</p>	<p>Представитель Работников: Председатель первичной профсоюзной организации казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты насе Верхнемамонского района»</p> <p> _____ И.С.Коржик</p> <p>«<u>14</u>» <u>ноября</u> 2020г.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ой

В данном журнале прошито,
пронумеровано и скреплено печатью
21 (Двадцать один) лист

Директор



О.А. Михайлуков

