

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

(наименование организации)

на 31.05.2025- 30.05.2028 годы

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 Кантемировского района» (далее КУВО «УСЗН Кантемировского района») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Бреславцевой Г.В., именуемый далее «Работодатель»;
- работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице уполномоченного в установленном порядке председателя первичной профсоюзной организации Тарановой И.И.

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 Выборный профсоюзный орган 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 личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и

гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Выборный профсоюзный орган как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые выборным профсоюзным органом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, в соответствии с трудовым договором;
- соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников системы социальной защиты населения Воронежской области;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг населению;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

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

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

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

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

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.

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. Работники учреждения имеют право пройти повышение квалификации по специальности. При этом на период прохождения обучения за ними сохраняется место работы и среднемесячный заработок по занимаемой должности.

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

Раздел 3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании Положения об оплате труда работников казенных учреждений, в отношении которых Министерством социальной защиты Воронежской области исполняются функции и полномочия учредителя и Порядка проведения оценки эффективности деятельности работников и их премирования.

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.

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

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

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

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными 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 объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

3.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) устанавливается в размере 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, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда:

- 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 объёмом 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, за стаж непрерывной работы.

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

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 — 8 числа следующего месяца.

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

В письменной форме работодатель извещает каждого работника учреждения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма 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.

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.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

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

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

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

- проработавшие в КУВО «УСЗН Кантемировского района» 10 (женщины) и 15 (мужчины) лет;
- Работники, получившие профзаболевание или производственную травму в КУВО «УСЗН Кантемировского района;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- Работники, избранные в состав руководящих органов профсоюза;
- одинокие матери и отцы, воспитывающих детей в возрасте от 16 до 18 лет;
- работающие инвалиды
- содействовать Работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию путем предоставления отпусков без сохранения заработной платы;
- не увольнять по сокращению штата при любом экономическом состоянии КУВО «УСЗН Кантемировского района» следующие категории Работников:
 - в период временной нетрудоспособности;
 - во время пребывания в очередном, декретном, ученическом отпуске;
 - лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

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

4.5. 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;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

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

Работникам, 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).

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

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

4.9. 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.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, которые утверждаются работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Графики сменности 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 сокращённая продолжительность рабочего времени.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени при полной оплате труда устанавливается:

для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю;
 для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
 для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
 для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю.

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

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 Выборного профсоюзного органа.

5.5. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя:

начало рабочего дня – 8 часов 00 минут;
 окончание рабочего дня:
 - с понедельника по четверг – 17 часов 00 минут;
 - пятница – 15 часов 45 минут.
 - перерыв для отдыха и приёма пищи с 12-00 до 12-45

5.6. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

- Для социальных работников, помощников по уходу может устанавливаться режим работы с применением суммированного учета рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Учетный период устанавливается приказом директора Учреждения и составляет один год.

Режим работы данных категорий работников определяется графиком работы в пределах учетного периода (год), который утверждается приказом директора Учреждения и составляется и доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за 1 месяц до начала учетного периода.

Чередование рабочих и выходных дней: 2 дня рабочих / 2 дня выходных.

- начало рабочего дня: 08 час. 00 мин.;
 - перерыв для отдыха и питания: с 12 час. 00 мин. - 13 час. 00 мин., который в рабочее время не включается и оплате не подлежит;
 - окончание рабочего дня: 20 час. 00 мин.;

Рабочее время и время отдыха конкретному работнику определяются трудовым договором и графиком работы работника».

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час – для всех Работников КУВО «УСЗН Кантемировского района».

5.8. 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:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- за ненормированный рабочий день. (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к Правилам внутреннего трудового распорядка).

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

5.9. 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.

5.10. Графики отпусков работников утверждаются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) пользуются женщины, имеющие двух 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.

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

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

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

- в связи с бракосочетанием работника или его детей – 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 календарных дня;

- родителям, имеющим ребенка-первоклассника или выпускника – 1 день (по требованию)
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 календарных дня;

5.14. 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.

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

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель 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. Провести 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 выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников учреждения.

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

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

6.1.7. Обеспечивать в соответствии со ст.214 ТК РФ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше (ниже) допустимых величин использовать защитные мероприятия: регламентация времени работы, в частности перерывы в работе, сокращение рабочего дня, изменение режима работы.

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

- освобождать 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 работе до достижения ребёнком возраста полутора лет.

6.2. Работодатель и выборный профсоюзный орган обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченных (доверенных) лицах по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

6.3. Выборный профсоюзный орган 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 по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 5 человек.

Работодатель и выборный профсоюзный орган 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 (не менее 2 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей;
- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;
- освобождает от работы с сохранением среднего заработка на период их обучения по вопросам охраны труда.

6.6. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования (социальный работник, психолог, парикмахер, специалист по социальной работе, водитель автомобиля).

7. Условия труда и социальные гарантии молодёжи

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 молодёжи;
- 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 молодёжи;
- обеспечивать условия труда молодёжи - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы рабочего времени (без ущерба для нормального функционирования учреждения);
- способствовать созданию Совета молодых специалистов;
- создавать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

7.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодёжи;
- проводить работу по вовлечению молодёжи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении их прав и гарантий, установленных действующим законодательством (ст.173-177 ТК РФ).

7.4. Выборный профсоюзный орган в рамках организации работы с молодёжью, привлечения их к здоровому образу жизни, занятиям физкультурой и спортом обязуется:

- организовывать спортивные мероприятия и др.

Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились, что при условии обеспечения финансовыми средствами, оказывается материальная помощь работникам в размере не превышающего десять тысяч рублей:

- юбилярам (мужчинам — 50, 60, 65 лет, женщинам — 50, 55, 60 лет);
- в связи с рождением ребёнка;
- в связи с длительной болезнью работника;
- при наступлении особых случаев (в связи со смертью близких родственников, стихийное бедствие, несчастный случай);
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

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

9.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на общепрофсоюзную деятельность обкому Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания;
- предоставлять выборному профсоюзному органу бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;
- предоставлять выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение;
- предоставлять выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;
- безвозмездно производить для выборного профсоюзного органа множительные и машинописные работы;
- освобождать от основной работы членов выборного профсоюзного органа, 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 мероприятиях;
- поощрять руководителей выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

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

9.5. Членам профсоюзного комитета, не освобождённым от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную работу в интересах коллектива, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: председателю профкома – 3 календарных дня.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, а также 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 (о подписании трудового договора).

10.3. Работодатель и выборный профсоюзный орган: проводят проверки выполнения коллективного договора, результаты которых рассматривают на совместных заседаниях; один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Выборный профсоюзный орган для контроля выполнения настоящего коллективного договора: проводит проверки силами своих комиссий и активистов; запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает 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 исполнения 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.

работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
И.И. Таранова
«22» апреля 2025г

От работодателя:
Директор
Г.В. Бреславцева
«22» апреля 2025г

