

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
ОЛЬХОВАТСКОГО РАЙОНА»
на 2020-2023 годы**

р.п. Ольховатка
2020

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 Ольховатского района» (далее - Учреждение) 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 Учреждения Ясеновской Татьяны Владимировны, именуемый далее «Работодатель»;

- работники Учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице уполномоченного в установленном порядке председателя выборного органа (далее - Выборный профсоюзный орган) первичной профсоюзной организации Колесник Людмилы Ивановны.

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

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

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

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

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;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

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 казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Ольховатского 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.

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.

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

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 заключенного 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 трех месяцев (для директора, главного бухгалтера и их заместителей - не более шести месяцев).

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

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право

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

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

2.6. Работники Учреждения имеют право пройти профессиональную переподготовку, 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.

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

Раздел 3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с утверждаемым департаментом социальной защиты Воронежской области «Положением об оплате труда работников казенных учреждений, в отношении которых департаментом социальной защиты Воронежской области исполняются функции и полномочия учредителя».

3.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов);
- 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. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

3.5. 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 оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

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

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

3.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается 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 и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

3.11. Работникам Учреждения 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 стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.12. Работникам Учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) размером - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в соответствии с приказом руководителя Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и

важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный 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.

3.13. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 23 числа текущего периода, за вторую - 8 числа следующего месяца путем перечисления денежных средств на указанный работником в письменном заявлении счет, открытый в кредитной организации.

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

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа. Расчетные листки выдаются работникам ежемесячно.

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

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

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

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

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

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

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по

обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращении объема социальных услуг населению.

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

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

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

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

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

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

- временное ограничение приема и естественный отток кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- 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.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

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

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

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

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

4.9. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата,

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.

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

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

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

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

По просьбе работников и на основании законодательства РФ Работодателем может устанавливаться режим гибкого рабочего времени и другие удобные для них формы организации труда при условии обеспечения нормального функционирования Учреждения.

5.2. Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на 1 час.

Для сторожей общего отдела устанавливается суммированный учет рабочего времени.

5.3. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 45 минут.

Сторожа перерывы для отдыха и приема пищи не устанавливаются. Работодатель предоставляет работнику возможность для отдыха и приема пищи в течение рабочего времени.

5.4. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье.

Для сторожей выходными являются дни, предусмотренные графиком работы (сменности).

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

5.5. Работодатель без ущерба для нормального функционирования Учреждения на основании письменного заявления работника снижает продолжительность рабочего времени – на 1 час в неделю для следующих категорий работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом оплата труда производится, как и при полной рабочей неделе.

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

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

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. Графики отпусков работников утверждаются Работодателем по согласованию с Выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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. 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.

5.12. В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 21 календарного дня, а для лиц, совмещающих работу с обучением, время предоставления по их просьбе отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до одного календарного месяца.

5.13. При наличии экономии фонда оплаты труда Работникам предоставляются также дополнительные оплачиваемые отпуска:

- на похороны родных и близких – 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием работника или его детей – 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка – 1 календарный день;
- родителям либо другому лицу (опекуну), имеющему ребенка-первоклассника или выпускника - 1 календарный день;
- беременным женщинам для прохождения медицинского обследования - 1 календарный день в месяц.

Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам на основании письменного заявления.

5.14. Работникам на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и Работодателем.

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 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 учетом 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 приемам выполнения работ, проверку знаний по охране труда, обучение приемам 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 работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Выплачивать социальным работникам денежную компенсацию на приобретение специальной одежды, обуви и инвентаря в соответствии с Перечнем норм выдачи, сроков использования, цены специальной одежды, обуви, инвентаря.

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

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

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

6.2. Работодатель и Выборный профсоюзный орган обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей.

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, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

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

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

6.5. Работодатель создает необходимые условия для выполнения членами комиссии 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 приемам 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, ежегодный медицинский осмотр (флюорограмму).

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;
- оказывать социально-экономическую поддержку молодым специалистам при создании семьи, рождении детей;
- создавать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

7.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодежи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении их прав и гарантий, установленных действующим законодательством (ст. 173-177 ТК РФ).

Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно предоставляет в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

8.2. При наличии экономии по фонду оплаты труда в Учреждении директору и работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в размере не

превышающем десять тысяч рублей:

- в связи с юбилейными датами: мужчинам - 50, 60 лет, женщинам - 50, 55 лет;
- при наступлении особых случаев (при регистрации брака; при рождении ребенка; в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети); в связи с расходами, произведенными на лечение, в связи с продолжительной болезнью).

8.3. Выборный профсоюзный орган выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) проработавшим в Учреждении не менее 1 года;
- при наступлении особых случаев (при рождении ребенка; при регистрации брака; в случае длительной болезни (более 1 месяца); в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети); близкому родственнику умершего работника; при серьезных материальных затруднениях).

Размер оказываемой материальной помощи определяется на заседании Выборного профсоюзного органа.

8.4. Выборный профсоюзный орган обеспечивает организацию летней оздоровительной кампании и новогодних праздников для детей.

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;
- 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;
- освобождают от основной работы членов Выборного профсоюзного органа,

не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учебы, участия делегатов в работе конференций, заседаний Выборных профсоюзных органов, а также проводимых ими мероприятиях;

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

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

Раздел 10. Заключительные положения

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

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

10.3. Работодатель и выборный профсоюзный орган:

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

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

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

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

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

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

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

Учреждения.

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

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

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

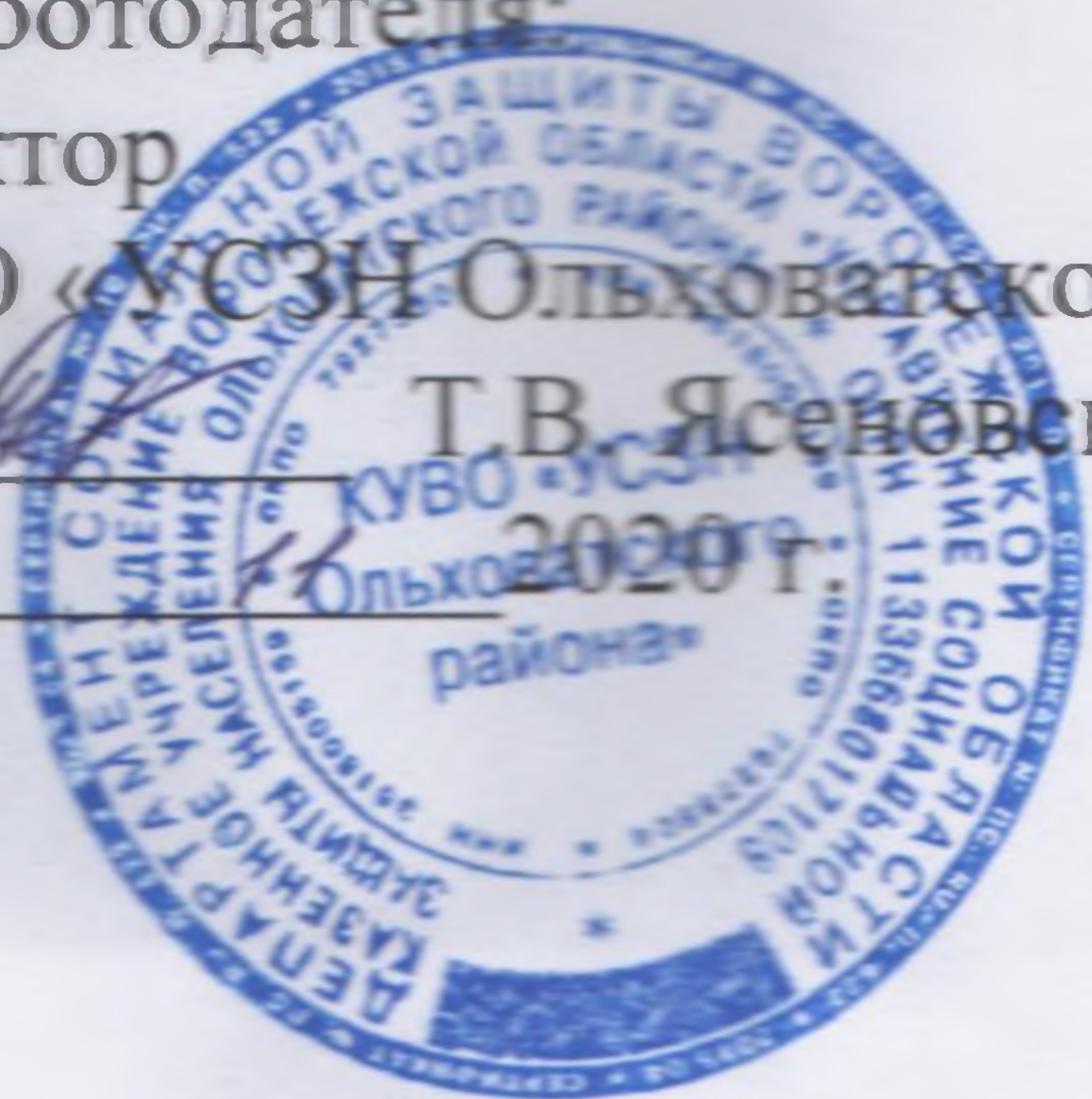
От работодателя:

Директор
КУВО «УСЗН Ольховатского района»

Т.В. Ясеновская

«19»

2020 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Л.И. Колесник

«19»

11

2020 г.





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

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

«16» Шестнадцать листов



[Handwritten signature]

Т.В. Ясеновская

11

2020 г.