

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

казенного учреждения Воронежской области
«Управление социальной защиты населения Хохольского района»
на 2025 - 2028 годы

р.п. Хохольский

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 Хохольского района» (далее КУВО «УСЗН Хохольского района», учреждение) заключен между работодателем, в лице директора Дорохиной Ольги Викторовны, действующего на основании Устава (далее - работодатель) и работниками КУВО «УСЗН Хохольского района» (далее – работники), представленными первичной профсоюзной организацией КУВО «УСЗН Хохольского района» (далее – профком), в лице председателя профкома КУВО «УСЗН Хохольского района» Масловой Ирины Николаевны.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КУВО «УСЗН Хохольского района» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем, совместно именуемыми - стороны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Конституцией РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными и областными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе и условий, способствующих повышению безопасности труда;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и профком выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и 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.

Профком 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 Хохольского 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 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 и иным действующим законодательством РФ.

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 Трудового кодекса 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 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 Трудового кодекса 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, изъявившие желание получить квалификационную категорию, 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.

Работодатель предоставляет отпуска с сохранением заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях (имеющих государственную аккредитацию).

Раздел 3. Оплата труда

3.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений».

3.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Положением об оплате труда работников казенных учреждений, в отношении которых министерством социальной защиты Воронежской области исполняются функции и полномочия учредителя», утвержденным приказом министерства социальной защиты Воронежской области от 27.04.2024 № 15/н, порядком

проведения оценки эффективности деятельности работников КУВО «УСЗН Хохольского района» и их премирования, утвержденного приказом КУВО «УСЗН Хохольского района».

Должностные оклады Работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем.

3.3. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

3.4. **Работодатель** обязуется:

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

- производить выплату заработной платы безналичным способом путем перечисления денежных средств на лицевой счет Работника, открытый в кредитной организации (банк) не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные Коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки:

- за первую половину месяца 23 числа текущего периода;

- за вторую половину месяца 8 числа следующего месяца.

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

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

- производить выплату заработной платы в денежной форме.

3.5. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

3.6. 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.

3.7. 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.

3.8. 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 сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования 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.

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.

3.10. Профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав Работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу.
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

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

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

4.3. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса 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 системе социальной защиты населения свыше 10 лет;
- одинокие родители (отец, мать), воспитывающие детей в возрасте от 16 до 18 лет;
- несовершеннолетние работники;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

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

4.5. Расторжение трудового договора с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

4.6. Не допускается увольнение при сокращении численности или штата в течение года работников - членов одной семьи, а также при реорганизации не допускается высвобождение работников, имеющих детей до 3-х лет, двух и более несовершеннолетних детей или ребенка - инвалида до 18 лет, беременных женщин, одиноких родителей (лиц), воспитывающих ребенка (детей) до 14 лет, а также лиц указанных категорий при условии, что они являются единственными кормильцами в семьях или если другой родитель не состоит в трудовых отношениях.

4.7. 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 Трудового кодекса РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения профкома.

4.8. 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.п. 1, 2 ст. 81 Трудового кодекса 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).

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

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

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

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

4.12. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учётом мнения профкома.

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. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется с учётом режима деятельности учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Работодатель устанавливает снижение продолжительности рабочего времени на 1 час в неделю для следующих категорий работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами (в возрасте до 18 лет) предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.5. В учреждении устанавливаются следующие режимы работы:

5.5.1. Пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье):

- начало работы: 08 час. 00 мин.;
- перерыв для отдыха и питания: с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.;
- окончание рабочего дня: 17 час. 00 мин.;
- в случае увеличения продолжительности рабочего времени для работников по внутреннему совместительству: окончание рабочего дня - 19 час. 00 мин.; 21 час. 00 мин.

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.

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

Для 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 данной категории 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.

- 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;

- окончание рабочего дня: 20 час. 00 мин.;

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

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 определяется коллективным договором, правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам и предоставляется работникам:

- за ненормированный рабочий день.

Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день не может составлять менее пяти календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем установлена в следующем порядке:

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность основного отпуска (календарные дни)	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (календарные дни)	Общая продолжительность отпусков (календарные дни)
1	2	3	4	5
1	Заместитель директора	28	12	40
2	Главный бухгалтер	28	11	39

3	Заместитель главного бухгалтера	28	9	37
4	Бухгалтер	28	6	34
5	Начальник отдела	28	10	38
6	Заместитель начальника отдела	28	9	37
7	Юрисконсульт	28	8	36
8	Программист	28	6	34
9	Инспектор	28	7	35
10	Специалист по охране труда	28	7	35
11	Специалист по кадрам	28	7	35
12	Специалист по социальной работе	28	6	34
13	Социальный работник при полной занятости	28	6	34
14	Помощник по уходу при полной занятости	28	6	34

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

5.7. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.8. Графики отпусков работников утверждаются работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) пользуются женщины, имеющие двух детей до 14 лет, одинокие родители, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет, а также при необходимости ухода за тяжело больными близкими родственниками при наличии медицинского заключения, др. категории в соответствии с коллективным договором.

Работодатель обязуется известить работника под роспись о времени начала

отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.10. 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.

5.11. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска до 5 календарных дней в случаях:

- бракосочетания работника или его детей;
 - рождения или усыновления ребенка;
 - участия в похоронах близких родственников,
- а также в других случаях:
- одному из родителей либо другому лицу (опекуну), имеющим ребенка - первоклассника или выпускника - 1 день, в День знаний - 1 сентября или на Последний Звонок (9 или 11 класс);
 - для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
 - для посещения лечебных учреждений в году 3-5 календарных дней.

Указанные дополнительные отпуска предоставляются работникам на основании письменного заявления.

5.12. 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.

5.13. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха (согласно рекомендациям Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021 г. протокол №9) на основании письменного заявления работника.

5.14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время от 1 до 14 календарных дней.

5.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах

общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядка, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

6.1.9. Обеспечивать 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:

- сократить рабочий день и (или) изменить режим работы работников.

6.1.10. 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.

6.1.11. Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

- 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, установить индивидуальные режимы труда.

6.1.12. Работодатель и профком обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц трудового коллектива по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей.

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

6.3. В учреждении создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профкома

Работодатель и профком обязуются оказывать содействие в работе комиссии по охране труда.

6.4. 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;
- освобождает от работы с сохранением среднего заработка на период их обучения по вопросам охраны труда.

Увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) допускается только с предварительного согласия профкома;

6.5. 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 (ежегодные медосмотры – для социальных работников), для

водителей автомобилей: предрейсовые медосмотры, периодические медосмотры (1 раз в 2 года) и 1 раз в 5 лет психиатрическое освидетельствование) в соответствии с требованиями по охране труда.

6.6. Профком обязуется:

- взаимодействовать с работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов сторон;
- координировать трудовой коллектив на достижение стратегических целей, выполнение производственных задач с использованием современных (новых) форм и методов управления и организации производственного процесса, внедрение высокоэффективных технических и технологических решений, а также обеспечение безопасности охраны труда, создание благоприятного социального климата в трудовом коллективе;
- осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды;
- оказывать содействие работодателю в проведении мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе производственной деятельности, продлению их профессионального долголетия;
- участвовать в нормотворческой деятельности работодателя в области охраны труда в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством РФ;
- давать рекомендации работодателю по вопросам обеспечения режима труда и отдыха работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности;
- участвовать в разработке мероприятий по охране труда;
- представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве;
- оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья;

6.7. Профком имеет право требовать приостановить работы, выполняемые с нарушением нормативных требований по охране труда и исполнение принятых работодателем решений, противоречащих законодательству об охране труда и настоящему договору.

6.8. На время приостановки работ в учреждении или рабочем месте вследствие нарушения требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

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 профкома.

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);
- создавать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- предоставлять оплачиваемые отпуска для прохождения промежуточной аттестации при получении первого высшего образования.

7.3. Профком 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 Трудового кодекса РФ).

7.4. Профком 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. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать обязательное медицинское страхование Работников;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в учреждении.

8.2. Выборная профсоюзная организация обязуется:

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

пенсионный, медицинского и социального страхования.

8.3. Стороны договорились, что при наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении директору и работникам может быть оказана единовременная материальная помощь в размере не более 10000 рублей:

- в связи с юбилейными датами: мужчинам - 50, 60, 65 лет, женщинам - 50, 55, 60 лет;
- при наступлении особых случаев:
- при регистрации брака на основании копии свидетельства о регистрации брака;
- при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;
- в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- в связи с расходами, произведенными на лечение, в связи с продолжительной болезнью;

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам учреждения принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника учреждения;

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размере директору учреждения принимает министр социальной защиты Воронежской области на основании письменного заявления директора учреждения;

- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству профкома.

8.4. Профком обеспечивает организацию летней оздоровительной кампании и новогодних праздников для детей и частичное финансирование этих мероприятий для родителей - членов Профсоюза.

8.5. Профком обеспечивает финансирование новогодних подарков работникам учреждения - членам Профсоюза.

8.6. Работникам, принимающим участие в специальной военной операции (СВО), производятся следующие выплаты:

- единовременная выплата в размере не ниже их среднемесячной заработной платы за последний год (в случае отсутствия заработка за последний год выплата не может быть ниже МРОТ);
- единовременная материальная помощь в размере 10 000 рублей в случае получения ранения и (или) заболевания, приведших к стойкой утрате трудоспособности (в случае гибели - единовременная материальная помощь выплачивается семье).

8.7. Установить для работников - участников специальной военной операции (СВО), являющимися членами первичной профсоюзной организации, единовременную материальную помощь в размере не более 3 000 рублей за счет средств первичной профсоюзной организации.

8.8. Профком реализует меры по частичной компенсации (в размере до 20% стоимости путевки) санаторно - курортного оздоровления в профсоюзных санаториях и медицинской реабилитации работников, принимающих участие в специальной военной операции (СВО).

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

9.2. Работодатель предоставляет возможность представителю профкома участвовать в совещаниях по обсуждению финансово-хозяйственной деятельности учреждения, актуальных вопросов для работников.

9.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов профкома ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет профкома учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на общепрофсоюзную деятельность обкому Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания;
- предоставлять профкому бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;
- предоставлять профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение;
- предоставлять профкому возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;
- безвозмездно производить для профкома множительные и машинописные работы;
- освобождать от основной работы членов профкома, не освобождённых от неё, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учёбы, участия делегатов в работе конференций, заседаний выборных профсоюзных органов, а также проводимых ими мероприятиях;
- поощрять руководителей профкома за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

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

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Коллективный договор, заключенный на 2022-2025 годы утрачивает силу.

Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в министерство труда и занятости населения Воронежской области в течение семи дней со дня его подписания.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором

(руководителем) учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации КУВО «УСЗН Хохольского района» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.3. 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 (до подписания трудового договора).

10.4. Работодатель и профком:

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

10.5. Профком для контроля выполнения настоящего коллективного договора:

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

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

Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся по взаимному согласию в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

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

10.8. 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.

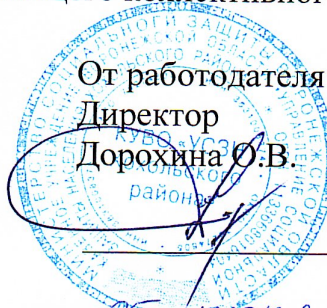
От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Маслова И.Н.

«05» июня 2025 г.

От работодателя:

Директор
Дорохина О.В.



«05» июня 2025 г.

Хохольского района»

« 19 » 9660 1400 9277

«05» / 11.05.2025

«ИСТОРИЯ»