

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Казенного учреждения Воронежской области
« Управление социальной защиты населения
Каширского района»
на 2020-2023 годы**

с. Каширское

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казённом учреждении Воронежской области «Управление социальной защиты населения Каширского района» (далее — КУВО «УСЗН Каширского района») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель КУВО «УСЗН Каширского района» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Карцевой Татьяны Анатольевны, именуемый далее «Работодатель»;
- работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице уполномоченного в установленном порядке председателя выборного органа (далее — профком) первичной профсоюзной организации Ушковой Валентины Ефремовны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными и областными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **Трехсторонним Соглашением между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2020-2023 годы** и распространяет свое действие на всех Работников Учреждения.

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

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые Работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими действующими **законами**.

1.4. Профком является полномочным представительным органом Работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.5. Работодатель признает Профком в лице его представителей как полномочного представителя Работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом

от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением.

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

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке выполнения данного Коллективного **договора**. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с нормами действующего законодательства. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства и настоящему Коллективному **договору**. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

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

- со стороны Работодателя – Т.А. Карцева;
О.А. Селютина;

- со стороны Работников – О.В. Тараканова;
Н.Б. Кубышкина.

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

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

1.10. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

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

Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. **Работодатель** обязуется:

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

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

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

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

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

2.1.6. сотрудничать с Профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников посредством переговоров;

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

2.1.8. обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;

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

2.1.10. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

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

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

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

2.2. **Профком** как представитель Работников обязуется:

2.2.1. способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами;

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

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

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

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

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

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

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

2.2.9. предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

2.2.10. осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений;

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

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

2.2.13. в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

2.3. Работники обязуются:

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

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

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

2.3.4. беречь имущество Учреждения;

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

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

2.3.7. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.3.8. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка:

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими Работодателю;

- за уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение его состояния, а также в связи с необходимостью для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Материальная ответственность Работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

2.4. **Работодатель** имеет право:

2.4.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

2.4.2. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

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

2.4.4. принимать локальные нормативные акты.

2.5. **Работник** имеет право на:

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

2.5.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

- 2.5.7. профессиональную переподготовку и повышение квалификации;
- 2.5.8. участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- 2.5.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- 2.5.10. ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через Профком, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;
- 2.5.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 2.5.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2.5.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 2.5.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

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

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

3.1.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, Коллективным договором.

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

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

3.2. **Работодатель** обязуется:

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

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

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, с учетом положений Коллективного договора;

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

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

3.2.6. выполнять условия заключённого трудового договора;

3.2.7. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества Учреждения, изменение его подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде;

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

3.2.9. сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме, а при массовых увольнениях Работников соответственно не позднее, чем за три месяца;

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

3.2.11. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой квалификацией. **Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе пользуются следующие категории работников:**

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в системе социальной защиты 10 (женщины) и 15 (мужчины) лет;
- работники, избранные в состав руководящих органов профсоюза;
- одинокие родители, имеющие детей от 14 до 18 лет.

3.2.12. **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 ребёнка-инвалида.

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

3.2.13. предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата, оплачиваемое время – в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска работы;

3.2.14. содействовать Работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию путем предоставления дополнительных отпусков с сохранением заработной платы и отпусков без сохранения заработной платы;

3.3. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

Раздел 4. Рабочее время

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

Рабочий распорядок в Учреждении определен следующим образом:

начало рабочего дня – 8 часов 00 минут;

окончание рабочего дня – 17 часов 00 минут – для мужчин; 16 часов 15 минут - для женщин (кроме пятницы - в пятницу окончание работы для женщин – 16 часов 00 минут);

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

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

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

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

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются Работники в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения **профкома**.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, установленном трудовым законодательством. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

Раздел 5. Время отдыха

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

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с **профкомом** не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. Часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть

заменена денежной компенсацией независимо от времени предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

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

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

5.8. В соответствии с законодательством Российской Федерации, Воронежской области Работникам предоставляется **ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.**

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

5.10. В стаж работы, дающий право на получение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день включаются:

- время предоставления по просьбе Работника отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 21 календарного дня;
- период временной нетрудоспособности;
- время отпуска по беременности и родам;
- время выполнения государственных и общественных обязанностей, в том числе нахождение на курсах повышения квалификации.

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

5.12. Работникам предоставляются также дополнительные оплачиваемые отпуска (в рабочих днях):

- на похороны близких родственников – 3 дня;
- на свадьбу Работника – 3 дня;
- на свадьбу детей Работника – 3 дня;
- в связи с рождением ребенка – 1 день;
- родителям, имеющим ребенка-первоклассника или выпускника – 1 день (по требованию);
- беременным женщинам для прохождения медицинского обследования – 1 день в месяц.
- для посещения лечебного учреждения в течение года – 3 дня.

5.13. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.14. Председателю и членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, за выполнение дополнительной к трудовым обязанностям общественной работы в интересах коллектива, **предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней.**

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

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

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

5.17. Оплата отпусков:

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного основного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

работникам с ненормированным рабочим днем и других дополнительных оплачиваемых отпусков производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.18. **Профком** обязуется:

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

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

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

5.18.4. осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению **индивидуальных** трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 г. № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений» в редакциях с соответствующими изменениями и дополнениями, действующих в период действия настоящего Коллективного договора.

6.2. Оплата труда Работников производится в соответствии с Положением о порядке оплаты труда работников казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Каширского района», утвержденным приказом казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Каширского района» от «29» ноября 2013г. № 43/ОД, и согласованным с Департаментом труда и социального развития Воронежской области с учетом мнения **профкома**.

Должностные оклады Работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем.

6.3. Месячная заработная плата Работника не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

6.4. **Работодатель** обязуется:

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

6.4.2. **производить выплату заработной платы путем перечисления денежных средств на лицевой счёт работника, указанный в его письменном заявлении, за счёт средств работодателя не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:**

- за I половину месяца – 23 числа текущего периода;
- за II половину – 8 числа следующего месяца.

6.4.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника 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 об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

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

6.4.5. производить выплату заработной платы в денежной форме.

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством.

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

6.6. Профком обязуется:

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

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

6.6.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий Коллективного договора, соглашений;

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

6.6.5. обращаться в суд за защитой прав Работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной

политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля состояния условий и охраны труда и безопасности работ.

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо профкома создаётся комитет (комиссия) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители профкома.

Работодатель выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда.

Обеспечивает допуск представителей органов профсоюзного контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

7.3. Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. обеспечить инструктаж по охране труда, противопожарной охране, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, выполнять в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охране труда.

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

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

7.4.4. организовать государственное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных

сумм возмещения вреда Работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;

7.4.5. производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

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

7.4.7. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) трудового коллектива по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

7.5. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

7.6. Работник в области охраны труда обязан:

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

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

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

7.6.4. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в процессе работы, об ухудшении состояния своего здоровья;

7.6.5. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью, Работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы Социальное, медицинское и пенсионное страхование

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. обеспечивать обязательное медицинское страхование Работников;

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

8.1.4. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании;

8.1.5. обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в Учреждении.

8.2. Профком обязуется:

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

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

Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

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

- за счет средств экономии по фонду оплаты труда Работникам может быть оказана материальная помощь:

- в связи с юбилейными датами: **50 лет, 55 лет и 60 лет?????????????**;
- в иных особых случаях (несчастный случай, смерть родителей или членов семьи, стихийного бедствия и др.).

Раздел 10. Заключительные положения

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

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

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

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

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

10.6. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

10.7. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

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

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Ушкова
В.Е. Ушкова
«22» 05 2020г.



От работодателя:

Директор

Карцева
Т.А. Карцева
«22» 05 2020г.



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

Прошито, пронумеровано, и скреплено печатью

«19» Декабря _____ листа(ов)

Директор _____ Т.А. Карцева

«22» 05 2022