

Принят на общей конференции
работников казенного учреждения
Воронежской области «Управление
социальной защиты населения
Ленинского района г.Воронежа»
Протокол № 1 от «16» марта 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

казенного учреждения Воронежской области
«Управление социальной защиты населения
Ленинского района г.Воронежа»

(наименование организации)

на 2022 - 2025 годы

Раздел 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предметом договора являются взаимные обязательства, принятые Работниками и Работодателем на добровольной и равноправной основе в области условий труда, его оплаты, социального и жилищно-бытового обслуживания работников, их занятости и другие вопросы, определенные сторонами, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем Работникам.

1.3. Целью данного Договора является:

- создание системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации;

- усиление социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;

- создание условий, способствующих повышению безопасности труда;

- обеспечение роста мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот, а также роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников, их семей;

- создание благоприятного климата в трудовых коллективах.

1.4. Сторонами, заключившими настоящий коллективный договор (далее по тексту «Договор»), являются: казенное учреждение Воронежской области «Управление социальной защиты населения Ленинского района г.Воронежа» (сокращенно – КУВО «УСЗН Ленинского района г.Воронежа»), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Инэссы Викторовны Дунаевой, действующего на основании Устава, и работники КУВО «УСЗН Ленинского района г.Воронежа», именуемые в дальнейшем «Работники», представляемые первичной профсоюзной организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, именуемой далее «Профком», в лице председателя Екатерины Николаевны Хрусталевой.

1.5. Единственным полномочным представителем работников казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Ленинского района г.Воронежа» в ходе коллективных переговоров по подготовке, заключению, изменению и выполнению коллективного договора, в том числе с правом проявлять инициативу по проведению таких переговоров, является Профком КУВО «УСЗН Ленинского района г.Воронежа».

1.6. Стороны пришли к соглашению, что при принятии работодателем локальных нормативных актов (в том числе Положения об оплате труда, Правил внутреннего трудового распорядка учреждения, локальных нормативных актов по охране труда), работодатель в случаях, предусмотренных Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, Законом Воронежской области от 29.04.1998 № 40-П-ОЗ «О социальном партнерстве», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, а также настоящим коллективным договором, учитывает мнение выборного органа Профкома КУВО «УСЗН Ленинского района г.Воронежа».

1.7. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и контроля за их выполнением.

1.8. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

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

Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда;
- обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- обеспечивать трудовой коллектив КУВО «УСЗН Ленинского района г.Воронежа» необходимыми материально-техническими ресурсами;
- соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;
- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- предоставлять по требованию Профкома отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору;
- 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;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка КУВО «УСЗН Ленинского района г.Воронежа», Положением об оплате труда работников казенных Учреждений, в отношении которых департаментом социальной защиты Воронежской области исполняются функции и полномочия учредителя, утвержденным приказом от 22.05.2018 г. N 21/н.;
- 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;
- 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;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- 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;

- 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;

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

2.2. Профком как представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности КУВО «УСЗН Ленинского района г.Воронежа» присущими профсоюзам методами;

- способствовать росту квалификации работников;

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

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

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

- представлять и защищать интересы Работников - членов Профсоюза в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;

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

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

- 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;

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

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

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

- в период действия Коллективного договора при условии выполнения его положений Работодателем 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:

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

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и противопожарной безопасности;

- соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников государственной системы социальной защиты населения Воронежской области;

- выполнять требования Федерального закона РФ «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ;

- беречь имущество организации;

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

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4. Работодатель имеет право:

- 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;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать Работников к дисциплинарной ответственности за недобросовестное отношение к трудовым обязанностям в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты.

2.5. Профком имеет право на:

- ведение переговоров с Работодателем от имени Работников по всем вопросам, отраженным в настоящем Коллективном договоре;

- в рабочее время с сохранением заработной платы выполнять общественные обязанности в интересах трудового коллектива, по приглашению участвовать в работе совещаний, проводимых вышестоящими организациями мероприятий;

- способствовать устойчивой деятельности учреждения, присущими профсоюзу методами;

- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать повышению квалификации Работников;

- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшений условий их труда;

- 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 выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средств давления на Работодателя приостановку работы (забастовку);

- защищать экономические и профессиональные интересы Работников, контролировать соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Работодателя, оказывать Работникам (при необходимости) консультации;

- не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в настоящий Договор, при условии их выполнения.

- сбор членских профсоюзных взносов централизованно, через бухгалтерию, путем удержания из заработной платы на основе личных заявлений членов профсоюза.

2.6. Работник имеет право на:

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

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда;

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

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

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

- профессиональную переподготовку и повышение квалификации;

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

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

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

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

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

- обязательное социальное и медицинское страхование.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.5. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

3.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

3.7. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства, Коллективного договора, локальных актов.

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ

3.9. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.10 В случае сокращения численности или штата Работников либо ликвидации Учреждения, Работодатель обязан в письменной форме уведомить Работников, подлежащих сокращению не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях Работников не позднее, чем за 3 месяца.

3.11. Помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе отдается:

- одиноким матерям, имеющим на содержании ребенка (детей) в возрасте от 14 до 18 лет;

- отцам, воспитывающим ребенка (детей) в возрасте от 14 до 18 лет без матери.

3.13. С момента получения уведомления об увольнении по сокращению численности или штата работнику дается свободное время для поиска работы в течении одного дня в неделю или нескольких часов в день при наличии письменного заявления.

3.14. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством, при реорганизации и ликвидации Учреждения.

3.15. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Профкома;

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

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Режим рабочего времени в КУВО «УСЗН Ленинского района г. Воронежа» определяется Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудовых договоров Работников.

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

4.2. Для Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Для Работников, являющихся инвалидами I или II группы — не более 35 часов в неделю.

4.4. По соглашению сторон трудового договора Работнику может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственного предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия Работника и по письменному приказу (распоряжению) Работодателя и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7. Отдельные Работники могут по приказу Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем установлен в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.2. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Для Работников являющихся инвалидами — 30 календарных дней.

5.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.4. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем может быть перенесен на другой срок при несвоевременной оплате отпуска, либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

5.7. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них должна быть не менее 14 дней.

5.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией независимо от времени предоставления основного оплачиваемого отпуска.

5.9. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

По письменному заявлению Работника неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.10. Работникам предоставляется также дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- на заключение брака работником – 3 календарных дня;
- родителям, имеющим ребенка – первоклассника или выпускника средней образовательной школы – 1 календарный день ;
- беременным женщинам для прохождения медицинского обследования – 1 календарный день в месяц.

5.11. Для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в соответствии с действующим законодательством. Неиспользованные в течение месяца дополнительные оплачиваемые выходные дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.13. Работодатель обязан по письменному заявлению Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работники, которые ухаживают за членом семьи или другим родственником-инвалидом I группы-до 14 календарных дней в году.

5.14. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка.

5.15. Работники достигшие возраста сорока лет и до наступления предпенсионного возраста, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

5.16. 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 ежегодно с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.17. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождения ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы

5.18. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

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

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

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

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Положением об оплате труда работников казенных учреждений, в отношении которых департаментом социальной защиты Воронежской области исполняются функции и полномочия учредителя, утвержденным приказом от 22.05.2018 г. N 21/н.

6.2. Должностные оклады Работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем.

6.3. Обеспечивать месячную заработную плату работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже установленной действующим законодательством величины прожиточного минимума трудоспособного населения Воронежской области (ст. 133 ТК РФ).

6.4. Выплачивать работникам заработную плату не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 23 числа текущего календарного месяца за первую половину месяца и 8 числа следующего (за текущим) календарного месяца за вторую половину месяца (ст. 136 ТК РФ).

6.5. При выплате заработной платы каждый Работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.6. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в соответствии с трудовым законодательством РФ (ст. 153 ТК РФ).

6.7. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы (ч.1 ст. 187 ТК РФ).

6.8. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.9. 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.

6.10. **Профком** 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;

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

- 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;

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

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

Раздел 7. Охрана труда

7.1. **Работодатель** в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда **обязуется**:

- проводить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий предусмотренных ежегодным планом мероприятий по охране труда, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда;

- по результатам специальной оценки условий труда в случае необходимости разработать мероприятия по улучшению условий труда (согласовать с профкомом);
- за счет средств учреждения организовать и обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников учреждения, обучение Работников санитарному минимуму;
- предоставлять Работнику и Профкому (по их требованиям) достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, а так же о принятых мерах по их предотвращению;
- в случае возникновения опасности для здоровья Работника предоставлять ему (на время устранения такой опасности) другую работу. Если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ;
- обеспечить проведение обучения по охране труда руководителей, специалистов и уполномоченных по охране труда от профсоюзного комитета в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- обеспечить Работников необходимой нормативной документацией по охране труда (инструкции по охране труда);
- организовать и обеспечить проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей автомобиля.
- обеспечить 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.
- 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»;
- обеспечивать полноправное участие Профкома в расследовании всех несчастных случаев на производстве;
- обеспечить организацию и содействие проведению административно-общественного контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- обеспечить условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) трудового коллектива по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечивая их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;
- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Минтруда от 29.10.2021г. № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда»;
- создать совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда;
- на основании Положения о системе управления охраной труда в учреждении и СОУТ обеспечивать смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- работодатель вправе освободить Работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с Работодателем;

- обеспечить функционирование системы учета микроповреждений (микротравм) работников в соответствии с требованиями ст. 226 Трудового Кодекса Российской Федерации и Приказа Минтруда России от 15.09.2021 N 632н "Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников".

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать содействие Работодателю в проведении работы по созданию здоровых и безопасных условий труда и в выполнении Работниками обязанностей в области охраны труда;

- сформировать на паритетной основе из представителей со стороны Работодателя и со стороны Работников совместную комиссию по охране труда;

- согласовывать в установленном порядке нормативную документацию учреждения по охране труда и экологической безопасности;

- осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда посредством избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома;

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

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

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

- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, Профком, члены совместной комиссии по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

- при невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, Профком и 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.

7.3. Работодатель и профсоюзный комитет совместно:

- признают и обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья Работников по отношению к результатам деятельности учреждения;

- предусматривают совместные действия по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

в целях сотрудничества по охране труда создают совместный комитет (комиссию) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители обеих сторон.

7.4. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- 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.

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы.

8.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (статьи 56-71 ТК РФ.);
- при переводе на другую работу (статьи 72-76 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (статьи 76-84 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (статьи 114-128 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (статья 129-132 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (статьи 166-169 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (статьи 173-177 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель:

8.2. Обеспечивает право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.3. Своевременно и полностью перечисляет за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

8.4. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, предоставляет гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 177 Трудового кодекса РФ.

8.5. Профком обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в Пенсионный Фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

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

9.1. При наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении Работникам может быть оказана единовременная материальная помощь в размере не более 10 000 рублей:

- в связи с юбилейными датами: мужчинам — 50, 60 лет, женщинам - 50, 55 лет; при наступлении особых случаев:
- 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 и в иных особых случаях.

Решение об оказании и о конкретном размере материальной помощи работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

9.2. Профком, по личному заявлению Работника, может выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, заключении брака, при серьезных материальных затруднениях.

Раздел 10. Порядок рассмотрения трудовых споров (конфликтов)

10.1. Трудовые споры, возникающие между Работником и Работодателем, разрешаются в соответствии со статьями 381-397 Трудового кодекса РФ.

10.2. Коллективные трудовые споры, возникающие между работодателем и работниками рассматриваются в соответствии и в порядке, установленном статьями 398-418 Трудового кодекса РФ.

Раздел 11. Заключительные положения

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

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

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 КУВО «УСЗН Ленинского района г.Воронежа» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в течение срока его действия, производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации иными федеральными законами.

11.5. 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 ознакомить в течение 7 рабочих дней после подписания Коллективного договора с его текстом до всех Работников, а в последствии знакомить с ним вновь принимающих Работников после их приема на работу.

11.6. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр – для работодателя (хранится у работодателя учреждения или иных уполномоченных лиц), второй экземпляр – для Работников (хранится у председателя первичной организации профсоюза), третий экземпляр – направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Коллективный договор принят на конференции Работников.

Представитель Работодателя:

Директор казенного учреждения
Воронежской области «Управление
Центральной защиты населения
Ленинского района г.Воронежа»

И.В. Дунаева

Представитель Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.Н. Хрусталева

«16» марта 2022 г.

