

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2019-2022 годы

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном учреждении Воронежской области «Управление социальной защиты населения Бутурлиновского района» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Нерезова В.Я., именуемый далее «Работодатель»

- работники КУВО «УСЗН Бутурлиновского района» в лице уполномоченного в установленном порядке председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Титовой И.Н.

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

создания системы социально-трудовых отношений в КУВО «УСЗН Бутурлиновского района», максимально способствующей его стабильной работе, росту общественного престижа и деловой репутации;

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

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон

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

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на КУВО «УСЗН Бутурлиновского района» в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными

средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

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

Выборный профсоюзный орган как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности КУВО «УСЗН Бутурлиновского района» 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 КУВО «УСЗН Бутурлиновского района»;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Выборным профсоюзным органом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

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

людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников КУВО «УСЗН Бутурлиновского района».

1.7. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

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

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

Раздел 2. Оплата труда

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения об оплате труда работников казенных учреждений, в отношении которых департаментом социальной защиты Воронежской области исполняются функции и полномочия учредителя.

2.2. Система оплаты труда работников КУВО «УСЗН Бутурлиновского района» включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемых по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены без проведения специальной оценки условий труда.

2.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

2.6. Работникам производится доплата за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

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

2.8. Работникам производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

2.12. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы за период,
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за выслугу лет, за стаж непрерывной работы.

2.13. Работникам учреждения могут быть установлены персональные

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат работнику, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.14. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц: за I первую половину месяца – 23 числа, за II половину месяца – 8 числа.

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

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

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

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

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

2.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за ним сохраняется средняя заработная плата.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. 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 Работодатель обязан ознакомить работника с действующим в КУВО «УСЗН Бутурлиновского района» коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью

работника.

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

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

3.3. 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.

3.4. В условия трудового договора может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

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

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

3.5. 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.

3.6. Работники КУВО «УСЗН Бутурлиновского района», 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.

Повышение квалификации работников осуществляется за счет средств Работодателя.

3.7. Работодатель обязуется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» создавать необходимые условия работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы.

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

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры КУВО «УСЗН Бутурлиновского района», реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Выборного профсоюзного органа.

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

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

лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

семейные, при наличии двух и более иждивенцев;

лица, проработавшие в системе социальной защиты населения 10 (женщины) и 15 (мужчины) лет;

работники, избранные в состав руководящих органов профсоюза;

бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

лица, в семье которых один из супругов имеет группу инвалидности;

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно (муж, жена).

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

- временное ограничение приема и естественный отток кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри КУВО «УСЗН Бутурлиновского района» на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению в соответствии со ст. 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

4.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией КУВО «УСЗН Бутурлиновского района», сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении (ст. 82 ТК РФ) предоставляется оплачиваемое время – не более одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы, для самостоятельного поиска работы (на основании письменного заявления работника).

Порядок предоставления которого определяется в коллективном договоре.

4.7. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не

допускается.

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

4.9. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата КУВО «УСЗН Бутурлиновского района» и добросовестно работавшим в них, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в КУВО «УСЗН Бутурлиновского района» в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

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

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

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в КУВО «УСЗН Бутурлиновского района» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

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

5.2. Для работников КУВО «УСЗН Бутурлиновского района» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

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

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

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

- лицам, совмещающим работу с обучением.

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

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

5.6. Для работников КУВО «УСЗН Бутурлиновского района» устанавливается пятидневная рабочая неделя:

начало работы – 8 часов 00 минут;

перерыв для отдыха и питания - с 12 часов 00 минут до 12 часов 45 минут, продолжительностью 45 минут;

окончание рабочего дня: с понедельника по четверг - 17 часов 00 минут; в пятницу – 15 часов 45 минут.

Для работников по профессии «сторож» установлен следующий режим рабочего времени:

- суммированный учет рабочего времени;

- рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому один рабочий день чередуется с двумя выходными днями, выходные дни предоставляются поочередно в различные дни недели;

- продолжительность смены 8 час.;

- время начала и окончания работы с 22.00 до 6.00 следующих суток;

- прием пищи в рабочее время и на рабочем месте;

- учетный период для определения продолжительности рабочего времени-квартал.

5.7. Работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам за ненормированный рабочий день.

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.

В случае если отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, исполнение должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работников оплачивается как сверхурочная работа.

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

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

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

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого

отпуска (помимо предусмотренных законодательством) имеют лица, имеющие детей – инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до шестнадцати лет, отец, воспитывающий ребенка в возрасте до шестнадцати лет без матери, а также при необходимости ухода за тяжелобольными 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.

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

5.11. Супругам, родителям и детям, работающим в КУВО «УСЗН Бутурлиновского района», предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы, без ущерба для нормального функционирования Учреждения.

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

- в связи с бракосочетанием работника или его детей – 5 календарных дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 5 календарных дней;
- одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1-3 классы), в День знаний 1 сентября, последний звонок для 9-11 классов - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для участия в похоронах близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети, родные братья и сестра, бабушки и дедушки) – 3 календарных дня;
- для посещения лечебных учреждений в году 5 календарных дней.
- Председатель первичной профсоюзной организации КУВО «УСЗН Бутурлиновского района» не освобожденный от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную работу в интересах коллектива - 5 календарных дней.

• члены первичной профсоюзной организации КУВО «УСЗН Бутурлиновского района» не освобожденным от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную работу в интересах коллектива - 2 календарных дней.

5.13. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

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

6.1.1. Выполнить в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охране труда.

6.1.2. Проводить специальную оценку по условиям труда в учреждении в установленный законом срок.

6.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки по условиям труда.

6.1.4. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения Выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников Учреждения.

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

6.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам 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 за выполнением 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 сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

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

6.1.10. Обеспечить условия и охрану труда женщин.

6.1.11. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

– исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

– по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.2. Работодатель и Выборный профсоюзный орган обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.3. Выборный профсоюзный орган и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в

случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

6.4. В Учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Выборного профсоюзного органа в количестве 5 человек.

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

6.5. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссий по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда их обязанностей по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивает нормативно-технической документацией, методической литературой;
- предоставляет оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей;
- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;
- освобождает от работы с сохранением среднего заработка на период их обучения по вопросам охраны труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 7. Условия труда и социальные гарантии молодежи

7.1. Стороны договорились:

- считать приоритетным направлением совместной деятельности сторон закрепление в Учреждении молодых работников (в возрасте – до 35 лет);
- осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи
- поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профорганизации.

7.2. Для привлечения и закрепления молодых специалистов в учреждении работодатель обязуется:

- обеспечивать молодому работнику самостоятельное рабочее место, соответствующее его знаниям, подготовке, требованиям условий и охраны труда
- развивать наставничество, закреплять за молодыми специалистами наставников из числа высококвалифицированных кадровых работников
- создать условия для повышения квалификации и профессионального роста

работающей молодежи

-обеспечивать условия труда молодежи - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

-по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы рабочего времени (без ущерба для нормального функционирования учреждения)

-способствовать созданию Совета молодых специалистов

-предоставлять молодым работнику по его письменному заявлению пять дней дополнительного оплачиваемого отпуска в случае рождения ребенка, бракосочетания.

7.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи

- проводить работу по вовлечению молодежи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность

- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении их прав и гарантий, установленных действующим законодательством (ст.ст.173-177 ТК РФ).

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

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

8.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на общепрофсоюзную деятельность обкому Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания

- предоставлять Выборному профсоюзному органу бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства

- предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной

деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение

- предоставлять Выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте

- безвозмездно производить для Выборного профсоюзного органа множительные и машинописные работы

- освобождать от основной работы членов Выборного профсоюзного органа, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учебы, участия делегатов в работе конференций, заседаний Выборных профорганов, а также проводимых ими мероприятий

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

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

8.5. Членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную работу в интересах коллектива, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- председателю профкома – до 5 календарных дней
- членам профкома – до 2 календарных дней.

Раздел 9. Заключительные положения

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

9.2. Работодатель обеспечивает ознакомление с ним работников в 5-дневный срок с момента его уведомительной регистрации, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.3. Работодатель и Выборный профсоюзный орган:

- проводят проверки выполнения коллективного договора, результаты которых рассматривают на совместных заседаниях

- один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

9.4. Выборный профсоюзный орган для контроля за выполнением настоящего коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее не позднее двух недель со дня получения Работодателем соответствующего запроса

Бросили, прокуратура
ио и ерррррр

16/11/2011 (суббота)
16/11/2011 (суббота)



Директор
П. А. Желди

