

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2027 г.г.

казенного учреждения Воронежской области
«Центр поддержки семьи и детства
Бобровского района»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2024 - 2027 ГОДЫ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников казенного учреждения Воронежской области «Центр поддержки семьи и детства Бобровского района» (далее – учреждение), определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, создания благоприятных условий труда, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора КУ ВО «Центр поддержки семьи и детства Бобровского района» **Стрельниковой Елены Алексеевны;**
- работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации **Гурдыш Марины Павловны.**

1.4. Срок действия Договора.

Коллективный договор действует
с **20.11.2024** года по **19.11.2027** года.

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, для которых КУ ВО «Центр поддержки семьи и детства Бобровского района» является местом работы.

1.7. Коллективный договор заключен на три года 2024-2027, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет

право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.9.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.
- 1.10.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.11.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.12.** При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации
- 1.14.** Работодатель обязуется направить в подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно, в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, система оплаты труда, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.6. В соответствии сп.9 ст.11 Федерального закона от 14.07. 2022 N255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" Иностраный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами

Раздел 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

3.1. При упразднении должности, вследствие реорганизации или ликвидации учреждения, сокращения его численности или штата

работодатель обязан:

- известить о предстоящем высвобождении работников и профсоюзный комитет, а при массовом высвобождении и Обком профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания за три месяца до начала мероприятий по высвобождению;

- предупредить работников о предстоящем сокращении численности или штата, либо ликвидации организации (органа местного самоуправления) персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ); высвобожденному работнику должна быть предложена вакантная должность, с учетом его квалификации, в том же органе местного самоуправления, его структурном подразделении или в другом органе местного самоуправления данного муниципального образования;

- предоставлять лицам, получившим уведомления об увольнении по пунктам 1,2 ст.81 ТК РФ, один день в неделю или несколько часов в день свободного времени с сохранением заработной платы (денежного содержания) для поиска нового места работы;

- осуществлять меры, обеспечивающие, переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

а) работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

б) работникам, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

в) работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до установления трудовой пенсии), семейных - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или по-

лучающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником к существованию) (ст. 179 ТК РФ);

г) лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного;

д) одиноким матерям, родителю, воспитывающего ребенка в возрасте от 14 до 16 лет без другого родителя;

е) двум работникам из одной семьи;

ж) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

з) инвалидам боевых действий по защите Отечества;

и) родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Высвобожденным работникам гарантировать льготы, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178 ТК РФ)

Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.п. «б» п. 3, п.5 ст.81 ТК РФ (ст.373 ТК РФ), производить только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа;

Предоставлять в Профком копии приказов о сокращении численности или штата со списками сокращаемых должностей и работников; перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства лиц, попадающих под высвобождение, для рассмотрения и выдачи мотивированного решения на расторжение трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюза;

В тех случаях, когда высвобождается руководитель или заместитель выборного профоргана работодатель, помимо общего порядка увольнения, должен спросить предварительное согласие районного комитета профсоюза. К представлению прилагаются копии приказов о сокращении численности или штата со списками сокращаемых должностей и работников; перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства и другие документы, необходимые для вынесения решения.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

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

81 или [пунктом 2 статьи 336](#) ТК РФ (ст 261 ТК РФ)

3.2. При заключении трудового договора *работодатель обязуется:*

- прием на работу оформлять письменным трудовым договором; не включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом, законом о муниципальной службе и настоящим коллективным договором;
- все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривать совместно с профкомом

3.3. При проведении мероприятий по высвобождению работников *работодатель обязуется:*

- приостановить прием на работу до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения количества высвобождаемых.

3.4. В случае реорганизации организации трудовые отношения с ранее принятыми работниками сохраняются.

3.5. В области профессиональной переподготовки стороны договорились:

- обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).
- обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.
- повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 5 лет.
- в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы..
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Стороны пришли к согласию:

3.6. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.7. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.8. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), утвержденными работодателем с учетом мнения трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них администрацией.

4.2. В учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели:

4.2.1. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Рабочий день начинается в 8-00 часов и заканчивается 17-00 часов.

Перерыв на обед в учреждении с 12-00 до 13-00 часов.

4.2.2. В подразделениях учреждения, где по условиям работы не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков дежурств (сменности). Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами трудового распорядка. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4.3. Для работников устанавливается нормальная и сокращённая продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, кроме работников, работающих по графику сменности. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.4.1. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.6. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.6.1. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени .

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников составляет:

20 часов в неделю — учителю- логопеду;

24 часа в неделю — музыкальному руководителю;

30 часов в неделю — инструктору по физической культуре;

36 часов в неделю — воспитателям, педагогу дополнительного образования, социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогическим работникам, реализующим программы дополнительного образования.

Изменения в режиме работы педагогических работников вводятся приказом (распоряжением) работодателя.

4.6.2. Педагогические работники учреждения имеют право на удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

4.6.3. Другим работникам учреждения ежегодно предоставляется основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

4.6.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в соответствии с Правилами предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работников учреждений, подведомственных департаменту социальной защиты Воронежской области.

4.6.5. Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется по результатам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.7. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

4.7.1. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.7.2. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.7.3. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.7.4. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.7.5. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

4.7.6. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения.

4.7.7. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.8. Работникам, совмещающим работу с обучением предоставляются дополнительные отпуска для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и сдачи государственных экзаменов на основании личного заявления и справки - вызова, оформленного учебным заведением (ст. 173-177 ТК РФ).

4.9. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 128 ТК РФ), а также в связи:

- с регистрацией брака самого работника – до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей – до 3 календарных дней;
- со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

4. 10. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

4.11. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

4.12. Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в

возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата в учреждении устанавливается в соответствии с Положением по оплате труда, с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2. Минимальный размер оплаты труда в учреждении не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда – ст.133 ТК РФ.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

5.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты - 50 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности

рабочей недели, устанавливаемой работнику.

5.3.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре/дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.3.6. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.4. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.5. Стороны пришли к согласию, что:

- заработная плата выплачивается не реже, чем через каждые полмесяца, в день, установленными правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 136 ТК РФ);
- работодатель обязан сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы, в том числе за профсоюзным активом, обучающимся на профсоюзных курсах и семинарах, при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы;
- работодатель обязан производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки работникам, направляемым на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность;
- работодатель обязан выплату заработной платы за отпуск производить не позднее, чем за 3 дня до его начала;

5.6. Работодатель обязуется:

- утвердить приказом по учреждению аттестационную комиссию с включением в ее состав представителя профсоюзного комитета.
- обеспечить своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).
- производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.
- производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда .
- производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: за первую половину месяца 23 числа текущего периода, за вторую половину 8 числа следующего за расчетным месяца.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом:

- предоставляет оплачиваемые отпуска:

- на похороны близких родственников - три календарных дня;
- на свадьбу молодым и родителям - три календарных дня;
- в день знаний 1 сентября матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей (1-4 класс).

6.2. Материальная помощь может выплачиваться при наличии средств за счет экономии по фонду оплаты труда:

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

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссий по охране труда и уполномоченного по охране труда .

7.3. 2 раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

7.4. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

7.5. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего

заработка.

7.6. Провести специальную оценку мест по условиям труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013г. №426-ФЗ « О специальной оценке условий труда».

7.7. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, по согласованию с профсоюзным комитетом, доплаты в размере не менее 4% к окладу.

7.8. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

7.9. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г. и согласно **приложению № 7** обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

7.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

7.11. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

7.12. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

7.13. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

7.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.17. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения;
- обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового

законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда;

- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев;

7.18. Работники обязуются:

- Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.
- иметь профессиональную подготовку и соответствовать квалификационным требованиям, установленным для занимаемой профессии;
- знать и соблюдать действующие законы, иные правовые акты и нормативные документы, касающиеся профессиональной деятельности, а также должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, приказы и распоряжения администрации учреждения;
- проходить инструктаж с целью ознакомления с правилами внутреннего распорядка и организацией работы учреждения перед поступлением на работу;
- знать и соблюдать санитарно-гигиенические нормы и правила;
- знать и соблюдать правила эксплуатации оборудования, приборов и аппаратуры, с которыми он работает, а также правила техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности;
- проходить обязательный предварительный медицинский осмотр при поступлении на работу, а в период работы - периодические медицинские осмотры;
- обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья клиентов учреждения, сохранность их имущества;
- повышать свою квалификацию и профессиональное мастерство путем переподготовки и профессиональной поддержки;
- соблюдать профессиональную этику в процессе обслуживания клиентов учреждения;
- обладать, наряду с соответствующей квалификацией и профессионализмом, высокими моральными и морально-этическими качествами, чувством ответственности и руководствоваться в работе принципами гуманности, справедливости, объективности и доброжелательности;
- при оказании клиентам социальных услуг проявлять к ним максимальную чуткость, вежливость, внимание, выдержку, предусмотрительность, терпение и учитывать их физическое и психологическое состояние;
- соблюдать требования по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

8.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

- привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа

- предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

- на основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома (районной организации Профсоюза).

- предоставлять безвозмездно выборным профсоюзным органам помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность их размещения в доступном для всех работников месте;

- предоставлять возможность пользоваться служебным автотранспортом для выполнения общественных обязанностей;

- обязуется при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профкома и областного комитета профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников через бухгалтерию;

- предоставлять право контрольно-ревизионной комиссии профсоюза осуществлять контроль за полнотой взимания профсоюзных членских взносов бухгалтерией;

- все решения, касающиеся установления условий и размеров оплаты труда, принимать по согласованию с выборным профсоюзным органом; членам выборных

профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени трудового коллектива, предоставляет свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и профсоюза;

- сохранять за членами выборных профсоюзных органов среднемесячную заработную плату на период их участия в семинарских занятиях, в совещаниях, проводимых вышестоящими органами профсоюзов (райкомом, обкомом профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания, ЦК Профсоюза, Облсовпрофом), а также на время профсоюзной учебы;

- не препятствовать профсоюзным работникам посещать организации, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав получать информацию по вопросам оплаты труда, социально-экономического развития, занятости, финансового положения;

- освобождать от работы членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов и сохранять за ними среднемесячную заработную плату на это время,

8.4. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы: расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям

8.4. Обязанности профсоюза.

Профсоюзная организация обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзу методами:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;

- нацеливать работающих на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшению условий труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров

Раздел 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 10. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РФ

10.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии ст. 7 ст.

38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование

работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

10.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

10.2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников

- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

10.2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время

- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующим органом по труду.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

11.2. Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении

11.2. Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников организации (ст. 51 ТК РФ).

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

11.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

11.6. От имени трудового коллектива, право подписать коллективный договор поручено председателю профсоюзного комитета, от работодателя — руководителю учреждения.

От работодателя:

Казенное учреждение
Воронежской области
«Центр поддержки семьи и
детства Бобровского района»

Директор Е.А.Стрельникова
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

«21» октября 2024г.

От работников:

Профсоюзный комитет казенного
учреждения Воронежской области
«Центр поддержки семьи и детства
Бобровского района»

Председатель М.П.Гурдыш
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

«21» октября 2024г.

