**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**казенного учреждения Воронежской области**

**«Областной центр социальной помощи семье и детям «Буревестник»**

**на 2019 – 2022 гг.**

**г. Воронеж, 2019 г.**

**1. Общие положения**

* 1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном учреждении Воронежской области «Областной центр социальной помощи семье и детям «Буревестник» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

1.2.1. Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора КУ ВО «ОЦСПСД «Буревестник» Калашниковой Галины Владимировны, именуемый далее «Работодатель»;

1.2.2. Работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице уполномоченного в установленном порядке председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Скорик Натальи Олеговны.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения.

1.4. 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.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с 01.12.2019 года. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.9. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников **Работодатель обязуется**:

1.9.1 Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

1.9.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

1.9.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

1.9.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.9.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

1.9.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;

1.9.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

1.9.8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Трехсторонним соглашением между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей;

1.9.9. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

1.9.10. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

1.9.11. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

1.9.12. 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.

1.10. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора выборный профсоюзный орган как **Представитель работников обязуется**:

1.10.1. Осуществлять свою деятельность на основании Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса РФ, трехстороннего соглашения, настоящего коллективного договора;

1.10.2. Содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.10.3. Оказывать консультативно-методическую помощь работникам;

1.10.4. Систематически контролировать соблюдение трудового законодательства, охраны труда, техники безопасности, социальной справедливости при оплате труда, достойного уровня оплаты труда, соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ;

1.10.5. Участвовать в разрешении трудовых споров;

1.10.6. Оказывать помощь Работодателю в организации работы по повышению квалификации работников;

1.10.7. Добиваться улучшений условий труда;

1.10.8. 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.

1.11. В целях обеспечения бесперебойной работы учреждения **Работник обязуется**:

1.11.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

1.11.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

1.11.3 Соблюдать трудовую дисциплину;

1.11.4. Выполнять установленные нормы труда;

1.11.5. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

1.11.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

1.11.7. Соблюдать требования противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться индивидуальными средствами защиты, своевременно проходить профилактические медицинские осмотры;

1.11.8. Соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников системы социальной защиты населения Воронежской области;

1.11.9. Способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг населению;

1.11.10. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

1.11.11. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

**2. Трудовые отношения и трудовой договор**

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательство и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

а) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

б) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет; лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

д) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.5. 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. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8. **Работодатель обязуется**:

2.8.1. В 3х-дневный срок со дня фактического начала работы объявить работнику под роспись приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника (до подписания трудового договора) с действующим Уставом и коллективным договором учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, под роспись;

2.8.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ);

2.8.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев (ст. 73 ТК РФ);

2.8.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении предлагать работнику все имеющиеся у него вакансии, которые работник может занимать в соответствии со своей квалификацией и состоянием здоровья, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

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

2.10. Работодатель обязуется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ создавать необходимые условия работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы.

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

**3. Рабочее время и время отдыха**

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, которые утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Графики работы доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю, для педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333, 350 ТК РФ). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.3. Рабочее время работников учреждения регламентируется действующим законодательством Российской Федерации.

3.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и медицинских работников учреждения определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды отсутствия «воспитанников», не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников учреждения являются для них рабочем временем.

В этот период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы с сохранением заработной платы.

3.5. Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, установлен Правилами внутреннего трудового распорядка.

Стороны при регулировании вопроса о времени отдыха договорились о том, что:

3.6. Работодатель устанавливает снижение продолжительности рабочего времени – на 1 час для следующих категорий работников:

3.6.1. лицам, осуществляющим уход за больным членом семье в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.2. лицам, совмещающим работу с обучением;

3.6.3. беременным женщинам.

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

3.7. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя: понедельник – пятница с 8-00 до 16-30 ежедневно, перерыв для отдыха и приема пищи с 12-00 до 12-30.

3.8. Работникам учреждения 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 (Приложение 1).

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

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

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Представителя работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) пользуются женщины, имеющих двух детей в возрасте до 14 лет, одинокие родители, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет, а также при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии заключения.

3.11. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.12. **Работодатель обязуется**:

3.12.1. Известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 14 дней до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.12.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.12.3. Предоставлять работникам учреждения, по их письменному заявлению, дополнительный оплачиваемый отпуск (в календарных днях), в следующих случаях:

1) в день знаний 1 сентября (если ребенок – ученик начальных классов (1-4) - 1 день;

2) в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;

3) в связи с бракосочетанием детей работника (если день регистрации выпадает на рабочий день, при наличии подтверждающего документа) - 1 день;

4) на похороны родственников (отец, мать, дети, муж, жена) - 5 дней;

5) в связи с рождением или усыновлением ребёнка - 1 день.

3.12.4. Предоставлять по желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работника время в соответствии со ст. 262.1., 262.2. ТК РФ:

1) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

2) работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет.

**4. Оплата труда**

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения об оплате труда работников учреждения, согласованного с департаментом социальной защиты Воронежской области и утверждённого с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

4.2.1. 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;

4.2.2. выплаты компенсационного характера;

4.2.3. выплаты стимулирующего характера.

4.3. 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.

4.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (класс 3.1), производится в повышенном размере - 4% должностного оклада (Приложение 2).

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.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 30% оклада (должностного оклада).

4.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) устанавливается в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. 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 объёмом выполненной работы.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

4.11. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца, за первую половину месяца — 23 числа текущего периода, за вторую 8 числа следующего месяца путём перечисления денежных средств на лицевой счёт работника, указанного в его письменном заявлении за счёт средств работодателя.

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

В письменной форме работодатель извещает каждого работника учреждения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных .работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

4.12. 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.

4.13. 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.

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

4.15. 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.

5. Гарантии **при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием выборного профсоюзного органа.

5.2. 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.

5.3. 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:

5.3.1. Лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

5.3.2. Лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

5.3.2 Одинокие родители, воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста;

5.3.3. Несовершеннолетние работники;

5.3.4. Бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

5.3.5. Лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности);

5.3.6. Председатель (его заместителю) первичной профсоюзной организации, не освобождённым от основной работы.

5.4. Не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, получивших в период работы в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

Не допускать в случае сокращения численности или штата высвобождения работников, имеющих трёх и более несовершеннолетних детей или ребёнка - инвалида.

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

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

5.5.1. Временное ограничение приёма и естественный отток кадров;

5.5.2. Упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

5.5.3. Отказ от совмещения должностей (профессий);

5.5.4. 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;

5.5.5. Ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

5.5.6. Предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

5.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Работникам, предупреждённым о предстоящем увольнении (п. 1,2 части 1 ст. 81 ТК РФ) предоставляется время для поиска нового места работы — в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы (на основании письменного заявления работника).

Порядок предоставления времени для поиска нового места работы определяется в коллективном договоре.

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

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

5.9. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата учреждения и добросовестно работавшим в них, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

5.10. 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.

5.11. Работодатель сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико – социальной экспертизой 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.

6. **Охрана труда и здоровья**

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

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

6.1.2. Провести специальную оценку условий труда в учреждении.

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

6.1.4. Разрабатывать и утверждать с учётом мнения 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 приёмам выполнения работ, проверку знаний по охране труда, обучение приёмам оказания первой помощи пострадавшим.

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

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

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

6.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

- повышение оплаты труда (4% тарифной ставки (оклада).

6.1.10. 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.

6.1.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжёлых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

- освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;

- переводить женщин (по их заявлению), имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет.

6.1.12. Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

6.2. Работодатель и выборный профсоюзный орган обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей.

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

6.4. В учреждении создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 8 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;

- 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. Работодатель несёт материальную ответственность за вред, причинённый здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве по вине работодателя (его представителя) выплачивают семье погибшего дополнительное, сверх норм, предусмотренных обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, единовременное пособие в сумме не менее 25 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом на день фактической выплаты.

В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, работодателем выплачивается единовременная компенсация, размер которой определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера 25 минимальных размеров оплаты труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

**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 молодёжи;

- поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

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

- обеспечивать молодому работнику самостоятельное рабочее место, соответствующее его знаниям, подготовке, требованиям условий и охраны труда;

- развивать наставничество, закреплять за молодыми специалистами наставников из числа высококвалифицированных кадровых работников;

- создать, условия для повышения квалификации и профессионального роста работающей молодёжи;

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

- способствовать созданию Совета молодых специалистов;

- создавать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

7.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодёжи;

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

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

8. Социальные **гарантии, льготы и компенсации**

8.1. Стороны договорились, что при наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении руководителю и работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в размере не более 10 000 рублей:

8.1.1. Юбилярам (мужчинам — 50, 60 лет, женщинам — 50, 55 лет);

8.1.2. 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.

8.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определённых законодательством РФ;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;

- обеспечивать защиту персональных данных работника от неправомерно их использования или утраты за счёт собственных средств в порядке, установленном ТК РФ, федеральными -законами РФ, локальными нормативными актами учреждения;

- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

- предоставлять льготы женщинам, лицам с семейными обязанностями в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Выборный профсоюзный орган:

- обеспечивает контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- активно работает в комиссиях по социальному страхованию, осуществляет контроль расходования средств, периодически информирует об этом работников.

Выборный профсоюзный орган в рамках организации работы с молодёжью, привлечения работников к здоровому образу жизни, занятиям физкультурой и спортом обязуется:

- организовывать спортивные мероприятия и др.

Выборный профсоюзный орган обеспечивает организацию летней оздоровительной кампании и новогодних праздников для детей и частичное финансирование этих мероприятий для родителей-членов Профсоюза.

**9. Гарантии деятельности** профсоюзной организации

9.1. 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, настоящим коллективным договором.

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

9.3. 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 освобождённых от неё, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учёбы, участия делегатов в работе конференций, заседаний выборных профсоюзных органов, а также проводимых ими мероприятиях;

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

9.4. Работодатель предоставляет выборному профсоюзному органу информацию по следующим вопросам:

- экономического положения учреждения;

- реорганизации или ликвидации учреждения;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращение численности или штата, реорганизацией или ликвидацией учреждения;

- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- намечаемых органами государственной, исполнительной власти мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальны условий работников.

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

**10. Заключительные** положения

10.1. 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.

10.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление под роспись с ним работников в 5-дневный срок с момента его уведомительной регистрации, а всех вновь поступающих работников знакомит под роспись с коллективным договором непосредственно при приёме на работу (до подписания трудового договора).

10.3. 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.

10.4. Выборный профсоюзный орган для контроля выполнения настоящего коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её не позднее двух недель со дня получения работодателем соответствующего запроса;

- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

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

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

10.7. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора вступить в переговоры о заключении на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель профсоюзного  комитета казенного учреждения  Воронежской области  «Областной центр социальной  помощи семье и детям  «Буревестник»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.О. Скорик  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г. | Директор казенного учреждения  Воронежской области «Областной  центр социальной помощи семье и детям  «Буревестник»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. Калашникова  «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г. |

Приложение 1

к коллективному договору

казенного учреждения Воронежской области

«Областной центр социальной помощи

семье и детям «Буревестник»

**Перечень подразделений и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Подразделение | Должность | Класс условий труда |
| 1. | Хозяйственная служба | Водитель автомобиля | 3.1 |

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель профсоюзного  комитета казенного учреждения  Воронежской области  «Областной центр социальной  помощи семье и детям  «Буревестник»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.О. Скорик  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г. | Директор казенного учреждения  Воронежской области «Областной  центр социальной помощи семье и детям  «Буревестник»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. Калашникова  «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г. |

Приложение 2

к коллективному договору

казенного учреждения Воронежской области

«Областной центр социальной помощи

семье и детям «Буревестник»

**Перечень должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Количество дней отпуска |
| 1. | Директор | 14 |
| 2. | Заместитель директора по общим вопросам | 14 |
| 3. | Заместитель директора по социальной работе | 14 |
| 4. | Главный бухгалтер | 14 |
| 5. | Руководитель структурного подразделения | 10 |
| 6. | Заведующий хозяйством | 10 |
| 7. | Заведующий складом | 10 |
| 8. | Шеф-повар | 10 |
| 9. | Руководитель структурного подразделения, непосредственно осуществляющего воспитательный процесс, работающего с детьми | 14 |
| 10. | Инженер - электроник | 6 |
| 11. | Техник - программист | 6 |
| 12. | Специалист по социальной работе | 6 |
| 13. | Специалист по кадрам | 6 |
| 14. | Специалист по охране труда | 6 |
| 15. | Юрисконсульт | 6 |
| 16. | Бухгалтер | 6 |
| 17. | Экономист | 7 |
| 18. | Врач - специалист | 7 |
| 19. | Старшая медицинская сестра | 7 |
| 20. | Секретарь | 5 |

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель профсоюзного  комитета казенного учреждения  Воронежской области  «Областной центр социальной  помощи семье и детям  «Буревестник»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.О. Скорик  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г. | Директор казенного учреждения  Воронежской области «Областной  центр социальной помощи семье и детям  «Буревестник»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. Калашникова  «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г. |