

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**казенного учреждения Воронежской области
«Управление социальной защиты населения
Коминтерновского района г. Воронежа»
на 2025 - 2028гг.**

1. Общие положения

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

1.1. Сторонами настоящего договора являются:

- работодатель КУВО «УСЗН Коминтерновского района г. Воронежа» в лице директора Пахомовой Ольги Николаевны.
- работники, представленные первичной профсоюзной организацией (далее – Профсоюзный комитет) в лице председателя первичной профсоюзной организации Мануковской Оксаны Викторовны.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Основные принципы коллективного договора:

1.3.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Отраслевым соглашением между Воронежской Областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством социальной защиты Воронежской области, и распространяет свое действие на всех работников КУВО «УСЗН Коминтерновского района г. Воронежа».

1.3.2. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий договора.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1.1. Оплата труда работников производится в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000г. N 82-ФЗ (в ред. от 29.10.2024г.), постановлением Правительства Воронежской области от 01.12.2008г. N 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» (в ред. постановления Правительства Воронежской области от 27.12.2023г. N 989).

2.1.2. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников казенных учреждений, в отношении которых министерством социальной защиты Воронежской области исполняются функции и полномочия учредителя, утвержденным приказом министерства социальной защиты Воронежской области от 27.04.2024г. № 15/н.

Должностные оклады работникам устанавливаются согласно штатному расписанию, утвержденному работодателем и согласованному с министерством социальной защиты Воронежской области.

2.1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

2.1.4. Работодатель обязуется:

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

- производить выплату заработной платы работникам путем перечисления денежных средств на счета карт, открытых в кредитной организации, не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором. Стороны договорились производить выплату заработной платы работникам в следующие сроки:

- за первую половину месяца - 23 числа текущего периода;

- за вторую половину месяца - 8 числа следующего месяца.

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

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за два месяца;

- производить выплату заработной платы в денежной форме.

2.1.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

2.1.6. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении должностных обязанностей, эффективности и качества работы, установить систему материального поощрения за счет средств фонда экономии заработной платы.

2.1.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.8. При наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении руководителю и работникам может быть оказана единовременная материальная помощь в размере не более десяти тысяч рублей:

- в связи с юбилейными датами: мужчинам - 50, 60, 65 лет; женщинам - 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.

2.1.9. Работникам, принимающим участие в специальной военной операции, осуществляются следующие выплаты:

- единовременная выплата в размере не ниже их среднемесячной заработной платы за последний год (в случае отсутствия заработка за последний год выплата составляет минимальный размер оплаты труда);
- единовременная материальная помощь в размере 10 000 рублей в случае получения ранения и (или) заболевания, приведших к стойкой утрате трудоспособности (в случае гибели - единовременная материальная помощь выплачивается семье).

2.1.10. Профсоюзный комитет КУВО «УСЗН Коминтерновского района г. Воронежа» выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

2.2. Гарантии и компенсации:

2.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

2.2.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со статьей 178 и 180 ТК РФ.

2.2.3. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, может предоставляться право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

2.2.4. Предоставлять по письменному заявлению работника ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

3. Охрана труда и здоровья

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения.

3.1.3. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

3.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

3.1.5. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму (статья 220 ТК РФ).

3.1.6. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

3.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

3.1.9. Создать на паритетной основе совместно с Профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

3.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

3.2. Работники обязуются:

3.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и

иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

3.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

3.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

3.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

3.2.6. Сотрудникам учреждения устанавливается технический перерыв с 11.00 до 11.15, с 16.00 до 16.15, общая продолжительность указанных перерывов в течение рабочего дня составляет не более 30 минут.

3.2.7. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в фонд социального страхования в размере, определяемом законодательством РФ.

3.2.8. Работодатель и профсоюзный комитет КУВО «УСЗН Коминтерновского района г. Воронежа» организуют культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей. Для этих целей работодателем выделяется транспорт на поездки и экскурсии.

4. Трудовой договор, обеспечение занятости

4.1. При поступлении на работу с работником заключается трудовой договор в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок - при постоянном характере работы;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами - на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы, и в других случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

Заклучение срочного договора на работу, которая носит постоянный характер, недопустимо.

4.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

4.3 Лицам, работающим по совместительству при приеме на работу в трудовом договоре оплата труда устанавливается пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа.

4.5. При заключении трудового договора, в целях проверки соответствия работника поручаемой работе, может устанавливаться испытательный срок - три месяца, а руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру и его заместителям - шесть месяцев. Испытания при приеме на работу не устанавливается лицам, указанным в ст. 70 ТК РФ.

4.6. В соответствии со ст. 60 и 72 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников учреждения, рассматриваются совместно с профсоюзным комитетом КУВО «УСЗН Коминтерновского района г. Воронежа».

4.8. При проведении мероприятий по приватизации учреждения, влекущих изменения вида учреждения или его собственника, трудовые отношения с ранее принятыми работниками сохраняются.

4.9. Работодатель при каждом факте высвобождения работников обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца, предоставить в профсоюзный комитет КУВО «УСЗН Коминтерновского района г. Воронежа»:

- проекты приказов о сокращении численности или штата работников учреждения;
- графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам;
- список сокращенных должностей и работников;
- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства работников.

4.10. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.11. До увольнения работников по сокращению численности или штата учреждения должны быть приняты следующие меры:

- отменены сверхурочные работы;
- перераспределены работы на условиях неполного рабочего дня и рабочей недели.

4.12. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- молодым работникам в возрасте до 35 лет;
- работникам предпенсионного возраста - за пять лет до пенсии;
- одиноким матерям или одиноким отцам, имеющим детей от четырнадцати до восемнадцати лет;
- работникам, избранным в состав руководящих органов профсоюза.

4.13. При сокращении численности или штата работников учреждения не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

4.14. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется возможность для поиска нового места работы (при наличии его просьбы) - в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы.

4.15. При сокращении численности или штата работников учреждения, работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретении другой профессии.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работникам устанавливается восьмичасовой рабочий день и пятидневная сорокачасовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2 Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени:

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня согласно трудовому договору, списку должностей, установленному настоящим коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Время, отработанное свыше установленной продолжительности рабочего времени, считается сверхурочным. Сверхурочная работа оплачивается 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. В учреждении устанавливается сокращенное рабочее время для:

- инвалидов 2 группы - не более 35 часов в неделю.

5.5. В учреждении установлен суммированный учет рабочего времени, для

сторожей учетный период составляет один год.

Ведение данного учета рабочего времени осуществляется согласно графику, который доводится до работников за один месяц до введения его в действие.

5.6. Часовая тарифная ставка по каждой конкретной должности работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, определяется исходя из месячной тарифной ставки по соответствующей должности и среднемесячного количества рабочих часов на очередной год.

5.7. 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).

Расчет оплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

5.8. В КУВО «УСЗН Коминтерновского района г. Воронежа» установлен следующий режим рабочего времени:

- с понедельника по четверг с 9 час. 00 мин. до 18 час. 00 мин.
- в пятницу - с 9 час. 00 мин. до 16 час. 45 мин.
- перерыв - с 13 час. 00 мин. до 13 час. 45 мин.

Для работников, принятых по совместительству, режим рабочего времени определяется трудовым договором.

Сотрудникам учреждения (помощникам по уходу), обеспечивающим предоставление гражданам социальных услуг на дому в рамках системы долговременного ухода 7 дней в неделю, устанавливаются рабочими - выходные и праздничные дни по календарю, выходными - рабочие дни по календарю; устанавливается время начала и окончания работы, а также перерыв для отдыха и питания:

начало рабочего дня - 9 часов 00 минут;

перерыв для отдыха и питания 13 часов 00 минут - 13 часов 45 минут;

окончание рабочего дня - 18 часов 00 минут.

5.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы в учреждении сокращается на один час. Данная норма применяется и в случаях переноса предпраздничного дня на другой день недели.

5.10. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

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

5.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей

этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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.

5.12. В соответствии с законодательством РФ о труде, некоторым категориям работников установлены удлиненные отпуска:

- инвалидам - 30 календарных дней;
- лицам моложе 18 лет - 31 календарный день.

5.13. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за счет фонда заработной платы в соответствии с Правилами предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работника с ненормированным рабочим днем, утвержденным приказом директора и Приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

5.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.15. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.16. Замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска (двадцать восемь календарных дней) денежной компенсацией не допускается.

5.17. Работникам предоставляются также дополнительные оплачиваемые отпуска при наличии экономии фонда оплаты труда:

- на похороны близких родственников (родители, дети, супруг, супруга) - 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием работника - 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка - 1 календарный день;
- родителям, либо другому законному представителю ребенка (опекуну, попечителю), имеющим детей, обучающихся в общеобразовательных учреждениях - 1 календарный день (1 сентября для учеников с 1-го по 4-ый классы, 9-го, 11-го классов и 25 мая для выпускников общеобразовательного учреждения);
- родителям в связи с бракосочетанием детей - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- беременным женщинам для прохождения медицинского обследования - 1 календарный день в месяц.

Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам на основании письменного заявления.

5.18. Стороны договорились о том, что работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.19. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны труда, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники,

являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.20. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления и справки медицинского учреждения, в котором работник проходит диспансеризацию, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6. Дисциплина труда

6.1. Трудовая дисциплина в КУВО «УСЗН Коминтерновского района г. Воронежа» обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы учреждения, методами поощрения за добросовестный труд, а также мерами дисциплинарного взыскания, применяемыми к нарушителям трудовой дисциплины.

6.2. За добросовестное исполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу к работникам применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование в соответствии с положением об оплате труда работников КУВО «УСЗН Коминтерновского района г. Воронежа»;
- награждение почетной грамотой.

Поощрения объявляются в распоряжении (приказе), доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку работника.

6.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работникам применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть применено к работникам согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, а именно: за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания; за прогул (в том числе отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня) без уважительных причин; за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; за нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа); за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или

товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему; за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества или неправомерного его использования и др.

6.5. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от материальной и административной ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

6.6. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

6.7. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1-го месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по делу.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием причин его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись.

6.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством. Подача жалобы не приостанавливает действия наложенного дисциплинарного взыскания.

6.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

6.11. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник

7. Условия труда и социальные гарантии молодежи:

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Приоритетным направлением совместной деятельности сторон считать закрепление молодых работников в возрасте до 35 лет в учреждении, содействовать повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности;

7.1.2. Осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодых работников;

7.1.3. Оказывать поддержку талантливым молодым работникам;

7.2. Профсоюзный комитет обязан:

- 7.2.1. Проводить политику социальной защиты молодых работников посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и законных интересов;
- 7.2.2. Создать в профсоюзном комитете КУВО «УСЗН Коминтерновского района г. Воронежа» молодежный совет, проводить обучение председателя молодежного совета и молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально-экономических прав и законных интересов членов профсоюза;
- 7.2.3. Организовывать проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий для молодых работников.
- 7.2.4. Работодатель обязуется по желанию матери, имеющей детей, поступивших в первый класс общеобразовательного учреждения, предоставить очередной отпуск в сентябре, с целью лучшей адаптации детей в новых условиях с учетом графика отпусков.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставить безвозмездно выборному профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2. Предоставить возможность выборному профсоюзному комитету использовать служебный транспорт для выполнения общественных обязанностей.

8.3. Предоставить выборному профсоюзному комитету помещение для проведения спортивных и оздоровительных мероприятий, организации отдыха, проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

8.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счет Воронежской Областной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы работников путем безналичного перечисления через отдел централизованного бюджетного учета и отчетности государственных учреждений КУВО «ЦОДУСЗ».

8.5. Предоставить контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации КУВО «УСЗН Коминтерновского района г. Воронежа» право осуществлять контроль за полнотой взимания профсоюзных членских взносов бухгалтерией.

8.6. Не задерживать ежемесячные перечисления членских профсоюзных взносов.

8.7. Все решения, касающиеся установления условий и размеров оплаты труда, принимать по согласованию с выборным профсоюзным комитетом. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени трудового коллектива, предоставлять свободное от работы время с

сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и профсоюза.

8.8. Сохранять за членами выборных профсоюзных органов среднемесячную заработную плату на период их участия в семинарских занятиях, в совещаниях, проводимых вышестоящими органами профсоюзов (Воронежской Областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, ЦК профсоюза, и др.), а также на время профсоюзной учебы.

8.9. Председателю первичной профсоюзной организации КУВО «УСЗН Коминтерновского района г. Воронежа» предоставлять два календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска в году.

8.10. 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; не подвергать дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного комитета работников, входящих в состав профсоюзного комитета КУВО «УСЗН Коминтерновского района г. Воронежа» и не освобожденных от основной работы, а также уполномоченных (доверенных)

профсоюза по охране труда; председателя, его заместителя, профорганизатора, помимо порядка, указанного выше, - без предварительного согласия с Воронежской Областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

8.11. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 374 ТК РФ.

9. Обязанности профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.1. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзу методами:

- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшению условий труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства РФ о труде и охране труда;

9.2 Производить единовременные выплаты, оказывать материальную помощь работникам, членам профсоюза, за счет собственных средств в следующих случаях:

- рождение ребенка у работника (по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о рождении ребенка);

- юбилейные даты (40, 45, 50, 55, 60, 65 лет);

- длительная болезнь (более 1 мес.) (по заявлению и при предъявлении копии больничного листа) - в случаях и размере, определяемом Профкомом;

- смерть работника (выплачивается одному из родственников по заявлению названного лица и предъявлении копии свидетельства о смерти);

- смерть членов семьи работника (при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим);

- тяжелое материальное положение работника, трудная жизненная ситуация - в случаях и размере, определяемом Профкомом;

- осуществлять единовременную денежную выплату (за каждого ребенка), в связи с окончанием ребенком члена профсоюза учебного года на «отлично» (по заявлению работника, при предъявлении копии электронного дневника ребенка (детей) об окончании учебного года на «отлично»).

- приобретать новогодние подарки детям членов профсоюза в возрасте от 0 до 14 лет.

9.3. При необходимости организовывать культурно-массовые мероприятия и чествование членов профсоюза в связи с праздничными датами - 8 марта, 23 февраля, Днем социального работника, Новогодними праздниками.

9.4. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками (членами профсоюза) и членами их семей.

9.5. Направлять ходатайства в Воронежскую областную организацию Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ для выплат членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета:

- страхового пособия при получении травм на производстве, по пути на работу или с работы, в быту;

- возмещение процента от стоимости путевки за санаторно-курортное лечение работника (по личному заявлению о возмещении частичной компенсации стоимости санаторно-курортной путевки и предъявлении копии отрывного талона к санаторно-курортной путевке, копии накладной на приобретенную путевку (или документов подтверждающих оплату),

копии договора (при наличии));

- возмещение процента от стоимости путевки, приобретенной в летний период в детский оздоровительный лагерь для ребенка (по личному заявлению родителя и при предъявлении копии договора, документов подтверждающих оплату путевки (накладная), копии свидетельства о рождении ребенка (или паспорта);

- осуществление единовременных выплат:

- а) при вступлении в первичный брак молодым членам Профсоюза (до 35 лет):

- б) родителям первоклассников для приобретения учебников;

- в) родителям выпускников 11-х классов;

- оказание материальной помощи в связи с чрезвычайными ситуациями и длительной тяжелой болезнью;

- оказание материальной поддержки участникам специальной военной операции и членам их семей.

10. Заключительные положения

10.1. Изменение и дополнение договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. Контроль выполнения договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, форме и сроках.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

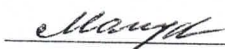
10.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

10.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его представитель обязаны ознакомить работника под роспись с настоящим договором.

10.6. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

От работников коллектива:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В. Мануковская

«03» октября 2025г.

От работодателя:

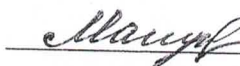
Директор казенного учреждения
Воронежской области «Управление
социальной защиты населения
Коминтерновского района
г. Воронежа»

 О.Н. Пахомова

«03» октября 2025г.

От работников коллектива:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 О.В. Мануковская

«03» октября 2025г.

От работодателя:

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



О.Н. Пахомова

«03» октября 2025г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к коллективному договору КУВО «УСЗН Коминтерновского района г. Воронежа»
на 2025-2028гг.

**Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
работникам с ненормированным рабочим днем:**

№ п/п	Наименование должности	Продолжитель- ность основного отпуска (в календарных днях)	Продолжитель- ность отпуска за ненормирован- ный рабочий день (в календарных днях)	Общая продолжитель- ность отпусков (в календарных днях)
1.	Директор	28	14	42
2.	Заместитель директора	28	12	40
3.	Начальник отдела	28	10	38
4.	Заместитель начальника отдела	28	9	37
5.	Экономист	28	7	35
6.	Кассир	28	6	34
7.	Инспектор	28	7	35
8.	Юрисконсульт	28	8	36
9.	Главный специалист	28	7	35
10.	Программист	28	7	35
11.	Специалист по социальной работе	28	7	35
12.	Специалист по кадрам	28	7	35
13.	Специалист по охране труда	28	7	35

14.	Психолог	28	7	35
15.	Социальный работник	28	6	34
16.	Помощник по уходу	28	6	34
17.	Делопроизводитель	28	6	34
18.	Диспетчер	28	6	34
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28	6	34
20.	Заведующий хозяйством	28	6	34
21.	Водитель	28	6	34
22.	Уборщик производственных и служебных помещений	28	7	35