

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

(наименование организации)

на 2025- 2028 годы

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Коллективный договор) после переговоров и рассмотрения на общем собрании трудового коллектива казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Павловского района» (далее КУВО «УСЗН Павловского района») заключен между работодателем, в лице директора Каширской Татьяны Васильевны, именуемом далее «Работодатель» и работниками КУВО «УСЗН Павловского района», именуемыми далее «Работники», представленных первичной профсоюзной организацией КУВО «УСЗН Павловского района», именуемой далее «Профком», в лице председателя профкома Лисициной Оксаны Михайловны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными и областными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Трехсторонним Соглашением между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2020-2025 годы, Отраслевым Соглашением (далее – Соглашение), заключенным между Воронежской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и департаментом социальной защиты Воронежской области на 2023 - 2025 годы и распространяет свое действие на всех работников КУВО «УСЗН Павловского района».

Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях установления социально-трудовых прав и гарантий, создания благоприятных условий деятельности Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые Работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами.

1.4. Профком КУВО «УСЗН Павловского района» является полномочным представительным органом Работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.5. Работодатель признает Профком КУВО «УСЗН Павловского района» в лице его представителей как полномочного представителя Работников, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в

строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем и Профкомом совместно. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а затем одобрения вносимых изменений и дополнений общим собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами действующего законодательства. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства и настоящему Коллективному договору, распространяющихся на Работников. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.7. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляет постоянно действующая двухсторонняя комиссия в составе:

- со стороны Работодателя – Каширская Т.В.;
Орлова О.В.;
- со стороны Работников – Лисицина О.М.;
Рязанцева М.В.

1.8. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить общее собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования КУВО «УСЗН Павловского района», реорганизации, расторжения трудового договора с руководителем КУВО «УСЗН Павловского района») (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) КУВО «УСЗН Павловского района» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности КУВО «УСЗН Павловского района» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации КУВО «УСЗН Павловского района» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.14. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

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

Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать трудовой коллектив КУВО «УСЗН Павловского района» необходимыми материально-техническими ресурсами;
- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;
- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- предоставлять по требованию Профкома отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору;
- сотрудничать с Профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников посредством переговоров;
- своевременно рассматривать предложения Работников, направленные на улучшение работы КУВО «УСЗН Павловского района», поддерживать и поощрять лучших Работников;
- соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками;
- обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка КУВО «УСЗН Павловского района»;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- знакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, Работников, а также вновь поступающих Работников при их приёме на работу;
- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний);
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;
- предоставлять право выборному профсоюзному органу участвовать в управлении предприятием в соответствии с Трудовым кодексом РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в селекторных совещаниях, аттестации работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

2.2. Профком как представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности КУВО «УСЗН Павловского района» присущими профсоюзам методами;
- способствовать соблюдению Работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;
- представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, при решении других производственных и социально-экономических проблем;
- добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям;
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора;
- представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;
- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения Соглашения в части охраны труда;
- вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений;
- предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

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

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

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

- в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку);

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.3. Работники обязуются:

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

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

- соблюдать требования кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников системы социальной защиты населения Воронежской области;

- беречь имущество организации;

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

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

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка:

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими Работодателю;

- за уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение его состояния, а также в связи с необходимостью для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Материальная ответственность Работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- Принимать совместные локально – правовые акты, улучшающие положение Работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности в соответствии с нормами действующего законодательства РФ;

2.5. Работник имеет право на:

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

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

- профессиональную переподготовку и повышение квалификации;

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

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

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

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

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

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

- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором.

Трудовой договор оформляется в двух идентичных экземплярах, подписываемых работником и работодателем, один из которых хранится у работодателя, второй передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, Коллективным договором.

В условия трудового договора может быть включено испытание в целях проверки соответствия Работника поручаемой работе.

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.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом (статья 59 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Работодатель вправе заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями директора и главными бухгалтерами.

Расторжение трудового договора осуществляется исключительно по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения с Работниками при приеме на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, с учетом положений Коллективного договора;

- выполнять условия заключённого трудового договора;
- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде;
- не допускать установления в трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.
- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Профкома;
- сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме, а при массовых увольнениях Работников соответственно не позднее, чем за три месяца;

Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 5 процентов работающих в течение 30 дней;

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в КУВО «УСЗН Павловского района» 10 (женщины) и 15 (мужчины) лет;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в КУВО «УСЗН Павловского района» ;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы

Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

- работники, избранные в состав руководящих органов профсоюза;
- не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи;

- работнику, получившему уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, предоставить 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;

- содействовать Работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию путем предоставления дополнительных отпусков с сохранением заработной платы и отпусков без сохранения заработной платы;

- обеспечить перевод женщин, имеющих детей до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

- не увольнять по сокращению штата при любом экономическом состоянии КУВО «УСЗН Павловского района» следующие категории Работников:

- в период временной нетрудоспособности;
- во время пребывания в очередном, декретном, ученическом отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях;
- работающих инвалидов;
- одиноких матерей, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- супругу (супруга) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившую (не вступившего) в повторный брак, не увольнять в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий.

3.3. Профком обязуется:

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

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профкома;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза;
- обеспечивать защиту и представительство Работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Режим рабочего времени в КУВО «УСЗН Павловского района» устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка КУВО «УСЗН Павловского района».

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников устанавливается 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени при полной оплате труда устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю;
- для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю.

4.3. В Учреждении устанавливаются следующие режимы работы:

4.3.1. Пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье):

- начало работы: 08 час. 00 мин.;
- перерыв для отдыха и питания: с 12 час. 00 мин. по 12 час. 45 мин.;
- окончание рабочего дня:
- понедельник – четверг: 17 час. 00 мин.;
- пятница: 15 час. 45 мин.

4.3.2. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

- Для сторожей (вахтеров) в Учреждении устанавливается сменный график работы. Для сторожей (вахтеров) устанавливается суммированный учет рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Учетный период устанавливается приказом директора Учреждения и составляет один квартал.

График работы данной категории утверждается приказом, составляется и доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за 1 месяц до начала учетного периода (квартала).

В течение смены для сторожей (вахтеров) Учреждения устанавливается перерыв для отдыха и питания на рабочем месте в течение 30 минут.

Рабочее время и время отдыха конкретному работнику определяются трудовым договором и графиком работы работника.

- Для социальных работников, помощников по уходу может устанавливаться режим работы с применением суммированного учета рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Учетный период устанавливается приказом директора Учреждения и составляет один год.

Режим работы данных категорий работников определяется графиком работы в пределах учетного периода (год), который утверждается приказом директора Учреждения и составляется и доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за 1 месяц до начала учетного периода.

Чередование рабочих и выходных дней: 4 дня рабочих / 2 дня выходных.

- начало рабочего дня: 08 час. 00 мин.;

- перерыв для отдыха и питания: с 12 час. 00 мин. - 13 час. 00 мин., который в рабочее время не включается и оплате не подлежит;

- окончание рабочего дня: 17 час. 00 мин.;

Рабочее время и время отдыха конкретному работнику определяются трудовым договором и графиком работы работника».

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час – для всех Работников КУВО «УСЗН Павловского района».

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время перерыва для отдыха и питания в КУВО «УСЗН Павловского района» с 12 часов 00 минут – до 12 часов 45 минут.

5.2. В соответствии с Правилами предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам КУВО «УСЗН Павловского района», Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Родителям, имеющим детей - инвалидов до 18 лет и работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет включительно, женщинам, имеющим детей школьного возраста (до 14 лет включительно) предоставлять преимущественное право использования отпуска в летнее и удобное для них время.

Супругам предоставлять право одновременного ухода в отпуск.

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в КУВО «УСЗН Павловского района», за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

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

5.4. Часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней в текущем году, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией независимо от времени предоставления основного оплачиваемого отпуска.

5.5. 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.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях предусмотренных действующим трудовым законодательством.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время

ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

- период приостановления трудового договора в случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации

5.8. В соответствии с законодательством Российской Федерации, Воронежской области, Правилами предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам КУВО «УСЗН Павловского района», работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день в календарных днях.

5.9. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков Работников с ненормированным рабочим днем не может быть менее трех календарных дней, в соответствии с приказом от 03.07.2023 г. № 89/ОД "Об утверждении Правил предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам КУ ВО "УСЗН Павловского района".

5.10. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются Работникам сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

5.11. Работникам предоставляются также дополнительные оплачиваемые отпуска за счет экономии средств по фонду оплаты труда:

- на похороны близких родственников (супруг, родители, дети, братья и сестры) – 3 календарных дня;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;
- на свадьбу Работника – 3 календарных дня;
- на свадьбу детей Работника – 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка – 1 календарный день;

- родителям, имеющим ребенка ученика 1-4 класса или выпускника – 1 календарный день (по требованию);
- беременным женщинам для прохождения медицинского обследования – 1 календарный день в месяц;
- некурящим сотрудникам – 3 календарных дня;
- на проводы ребенка в армию – 1 календарный день;
- лицам, принимающим участие в профессиональных конкурсах, общественных субботниках, представляющим коллектив на спортивных соревнованиях – 1 календарный день.

5.12. Работодатель, в порядке поощрения, может предоставить три календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, проработавшим без больничных листов календарный год, предшествующий году предоставления отпуска.

5.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка КУВО «УСЗН Павловского района» на основании письменного заявления.

5.14. Оплата отпусков:

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного основного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем и других дополнительных оплачиваемых отпусков производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.15. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних Работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ (в ред. от 09.11.2024 г.- Федеральный Закон от 29 октября 2024 г. N 365-ФЗ), постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 г. № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений» (в ред. постановления правительства Воронежской области от 27.12.2023 г. № 989).

6.2. Оплата труда Работников производится в соответствии с приказом Министерства социальной защиты Воронежской области от 27 апреля 2024 г.

№ 15/н "Об утверждении Положения об оплате труда работников казенных учреждений, в отношении которых министерством социальной защиты Воронежской области исполняются функции и полномочия учредителя" (с изменениями от 04.04.2025 г.)

Должностные оклады Работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем.

6.3. Месячная заработная плата Работника не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

6.4. Работодатель обязуется:

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

- производить выплату заработной платы путем перечисления денежных средств на карту Сбербанка России не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные Коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки:

- за I половину месяца – 18 числа;

- за II половину месяца – 3 числа.

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, 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 2 месяца;

- производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.5. За каждый час работы в ночное время (с 22.00. до 06.00. час.) производить доплаты 50% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) в соответствии с действующим законодательством (ст. 154 ТК РФ).

6.6. Оплату за работу в праздничные дни производить в двойном размере или по желанию Работника предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством.

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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в

законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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.

6.8. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав Работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий Коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе Работников за защитой их прав, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и трудового коллектива комиссию по охране труда. Выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда.

Обеспечивает допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и

документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

7.3. Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

7.4. Работодатель обязуется:

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.
- обеспечить инструктаж по охране труда, противопожарной охране, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- участвовать на паритетных началах совместно с Профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Договором, изменением условий труда;
- организовать государственное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда Работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;
- проводить, в установленном законодательством Российской Федерации порядке, специальную оценку условий труда на рабочих местах. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.
- производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 28.12.2024 № 529-ФЗ).
- обеспечить полноправное участие Профкома, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве;
- осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе, выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда;

- создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) трудового коллектива по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

7.5. Профком обязуется:

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

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

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

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

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, Профком, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от Работодателя, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать Работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.6. Работник организации в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- 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. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке;

- проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

каждом несчастном случае, произошедшем в процессе работы, об ухудшении состояния своего здоровья;

- работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- обеспечивать обязательное медицинское страхование Работников;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании;

- обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

- обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними на это время места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.2. Профком обязуется:

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

- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды: пенсионный, медицинского и социального страхования;

Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии,

компенсации и льготы

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

- за счет средств экономии по фонду оплаты труда Работникам может быть оказана единовременная материальная помощь в размере не более 10 000 рублей:

- в связи с юбилейными датами: мужчинам -50, 60,65 лет, женщинам - 50,55,60 лет;
- в иных особых случаях (заключение брака, рождение ребенка, несчастный случай, смерть родителей или членов семьи, стихийного бедствия и др.).

Профком выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

Раздел 10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации

10.1. Согласно ст.351.7 ТК РФ (Федеральный Закон от 26.12.2024 № 498 - ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

10.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом

исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

10.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью 11 статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо

прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью 1 и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 настоящего Кодекса.

10.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса.

Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

10.7. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

10.8. В соответствии с статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации, направленного на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключившего контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключившего контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении штата работников имеет родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. (Ст.179 ТК).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Коллективный договор вступает в силу с «24» июля 2025 г. и действует по «23» июля 2028 г.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации КУВО «УСЗН Павловского района» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

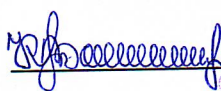
11.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

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

11.5. Работодатель (его представитель) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора представить его в соответствующий уполномоченный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 рабочих дней после подписания Договора довести его текст до всех Работников, ознакомить вновь поступающих Работников с ним после их приема на работу.

Представитель Работодателя:

Директор
казенного учреждения
Воронежской области
«Управление социальной
защиты населения
Павловского района»

 Т.В. Каширская

«24» июля 2025 г.



Представитель Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
казенного учреждения
Воронежской области
«Управление социальной
защиты населения
Павловского района»

 О.М. Лисицина

«24» июля 2025 г.