

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ
ОБЛАСТИ
«ОСТРОГОЖСКИЙ СОЦИАЛЬНО-
РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»
НА 2023 — 2026 ГОДЫ**

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-экономические отношения и профессиональные отношения между работниками учреждения и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

с одной стороны, Работодатель казенное учреждение Воронежской области «Острогожский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее — КУВО «Острогожский СРЦдН»), в лице директора казенного учреждения Воронежской области «Острогожский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Самарчевой Светланы Васильевны;

с другой стороны, Работники казенного учреждения Воронежской области «Острогожский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», представленные первичной профсоюзной организацией казенного учреждения Воронежской области «Острогожский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее — Выборный профсоюзный орган) в лице ее председателя первичной профсоюзной организации Гребцовой Нели Владимировны.

1.3. Коллективный договор заключен уполномоченными представителями сторон на добровольной и равной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильности, успешному, долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установление социально-трудовых прав и гарантий;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанной цели, проявлять доверие и заинтересованность в отношении друг с другом. В совместной деятельности работодатель и Выборный профсоюзный орган выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;; обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Выборного профсоюзного органа по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Выборный профсоюзный орган как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам

методами;

- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей равноправными и деловыми партнерами;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Выборным профсоюзным органом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда:
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей, сотрудников, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

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

2. Трудовые отношения

2.1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключения трудового договора. Приказ работодателя 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 указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 ТК РФ.

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

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в

течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которыми они проходили обучение.

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

2.5. Работники учреждения, изъявившие желание получить квалификационную категорию, имеют право пройти повышение квалификации по специальности. При этом на период прохождения обучения за ними сохраняется место работы и среднемесячный заработок по занимаемой должности.

2.6. Работодатель обязуется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и Федерального закона от 22.08.1996г. №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» создавать необходимые условия работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы.

Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, может предоставляться ежегодный основной оплачиваемый отпуск, либо отпуск без сохранения заработной платы (по желанию Работника) для прохождения промежуточной, итоговой аттестации и т.д..

2.7. Прием на работу специалистов может осуществляться на конкурсной основе.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами

внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

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

Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени для медицинских работников учреждения — 39 часов в неделю, для педагогических работников — 36 часов в неделю, для воспитателей — 30 часов в неделю.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (воспитателей) учреждения определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Стороны пришли к соглашению, что учреждение работает по 5-ти дневной рабочей неделе с 2-мя выходными днями - суббота и воскресенье.

Начало работы с понедельника по четверг — 8.00, окончание — 17.00. В пятницу начало работы — 8.00, окончание работы — 15.45. Перерыв - с 12.00 до 12.45.

Режим рабочего времени поваров: с 06.30 до 18.15, перерыв с 12.00 до 12.45.

Режим рабочего времени кухонных рабочих: с 07.30 до 19.15, перерыв с 13.00 до 13.45.

3.4. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни в Центре к работе могут привлекаться работники с их письменного согласия на основании приказа работодателя.

3.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 (один) час.

3.6. Ночным временем считается время с 22.00 часов до 06.00 утра. Все работы, производимые в указанный отрезок времени, считаются ночными.

3.7. Отдельные работники (директор Центра, заместители, зав. отделениями, водитель автомобиля, специалист по социальной работе, специалист по кадрам, юрисконсульт, бухгалтер, главный бухгалтер, старшая медицинская сестра, заведующий хозяйством) могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (статья 101 Трудового кодекса РФ).

3.8. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением должности и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска: 56 календарных дней у педагогических работников и воспитателей; 30 календарных дней у инвалидов и 28 календарных дней у остальных категорий работников учреждения.

Отдельным категориям работников предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно «Положению о порядке предоставления дополнительных отпусков работникам областных государственных учреждений системы социального обслуживания населения Воронежской области», результатам специальной оценки условий труда.

**Список профессий, дающих право на предоставление
дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.**

№п/п	Профессия (должность)	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Директор	14
2	Специалист по кадрам	8
3	Юрисконсульт	8
4	Бухгалтер	10
5	Главный бухгалтер	14

6	Старшая медицинская сестра	14
7	Заведующий хозяйством	10
9	Специалист по социальной работе	8
10	Заместитель директора по ВРР	14
11	Зав. отделением соц. реабилитации	10
12	Водитель автомобиля	5

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются компенсации в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

3.10. Работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса РФ).

3.11. Ввести суммированный учет рабочего времени для следующих работников: воспитателей, помощников воспитателей, поваров, кухонных рабочих, сторожей - в соответствии с порядком, установленным Правилами внутреннего трудового распорядка и в соответствии со статьёй 104 Трудового кодекса РФ.

Учётный период для учёта рабочего времени следующих работников: воспитателей, помощников воспитателей, поваров, кухонных рабочих- 3 месяца; сторожей — один год.

3.12. Время начала работы, продолжительность рабочего дня, время окончания рабочего дня и количество выходных дней для педагогического и обслуживающего персонала, работающего по сменам, определяется графиком сменности, утверждённым руководителем и согласованным с Выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

3.13. Работникам, работающим по сменам, необходимо прибывать на работу заблаговременно, за 10 минут до начала смены, передавать и принимать смену, уделяя особое внимание состоянию здоровья несовершеннолетних, надлежащему

санитарно-гигиеническому состоянию помещений. Запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника необходимо заявить об этом работодателю, который обязан принять меры к замене.

3.14. Ввести регламентированные перерывы для:

- водителя - через 2-3 часа после начала работы на линии, во второй половине дня — не реже, чем через каждые 2 часа работы продолжительностью 5-7 минут каждый.

4. Условия работы и оплата труда.

4.1. Работодатель обязуется систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом состоянии этих условий.

4.2. Работодатель обеспечивает выплату гарантированной заработной платы в установленные сроки в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным Работодателем и согласованным с Выборным профсоюзным органом.

4.3. Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, не ниже минимального размера оплаты труда.

4.4. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 50 % должностного оклада.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца — 23 числа текущего периода, за вторую половину месяца — 8 числа следующего за расчетным месяцем.

4.6. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами, а также перечисление страховых взносов по обязательному социальному страхованию и налогу на доходы физических лиц.

4.7. Индексация заработной платы в казённых учреждениях производится

на основании распоряжений Правительства РФ.

5. Условия поощрения за труд

5.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой).

За счет средств экономии по ФОТ работникам учреждения может выплачиваться премия в связи с профессиональным праздником в размере до одного должностного оклада.

6. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины.

6.1. За совершение дисциплинарного проступка работодатель применяет дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Дисциплинарное взыскание применяется работодателем непосредственно за совершение проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни, пребывания работника в отпуске.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. За каждый дисциплинарный проступок применяется только одно дисциплинарное взыскание.

6.3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством.

Работодатель имеет право вместо дисциплинарного взыскания передать

вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

6.4. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвержен новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

6.5. Работодатель имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Выборного профсоюзного органа.

7. Социальные льготы и гарантии.

7.1. Стороны договорились, что при условии наличия экономии фонда оплаты труда, работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь – не более 10000 рублей в связи с юбилейными датами - 50, 55, 60 лет, а также в связи с поступлением ребенка в первый класс и иных особых случаях: длительная болезнь сотрудника и значительные расходы на лечение, несчастный случай, смерть родителей или членов семьи, стихийные бедствия.

7.2. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые социальные отпуска в связи со следующими событиями:

- а) свадьбой самого работника - 3 календарных дня;
- б) свадьбой детей - 3 календарных дня;
- в) со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- г) в День Знаний - 1 сентября - матерям либо другим лицам, воспитывающим детей 1-4 класса;
- д) работникам, прошедшим вакцинацию и ревакцинацию против

коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 календарных дня.

ж) родителям ребенка выпускного класса школы, в день окончания школы - 1 календарный день.

8. Охрана труда и здоровья

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

8.1.1. Провести специальную оценку условий труда в учреждении.

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

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

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

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

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

- регламентация времени работы, в частности перерывы в работе, сокращение рабочего дня, изменение режима работы, увеличение продолжительности отпуска и др.

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

охране труда.

8.3. Выборный профсоюзный орган и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников.

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

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

9. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

9.1. При упразднении должности, ликвидации учреждения, или сокращении численности или штата Работодатель обязан:

- известить о предстоящем высвобождении Выборный профсоюзный орган за 3 месяца до начала мероприятий по высвобождению;
- предупредить работников о предстоящем сокращении численности или штата либо ликвидации организации персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ).
- высвобождаемым работникам гарантировать льготы, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178 Трудового кодекса РФ).
- все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматривать совместно с Выборным профсоюзным органом.

9.2. При проведении мероприятий по высвобождению работников Работодатель обязуется:

- приостановить прием на работу до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными работниками, совместителями.

9.3. В случае реорганизации трудовые отношения с ранее принятыми на работу сохраняются.

9.4. Определить дополнительные критерии оценки производительности труда в случае проведения штатных мероприятий по сокращению численности или штата работников. Учитывать следующие достижения и профессиональные качества сотрудников:

- наличие соответствующего профильного, профессионального образования по занимаемой должности;
- навык и положительный опыт практической работы по занимаемой должности;
- личностные качества работника: инициативность, бесконфликтность, творческий подход к работе, ответственность, исполнительская дисциплина;
- количество поощрений, положительных отзывов о работе;
- срок работы в учреждении.

9.5. При увольнении в связи с сокращением численности или штата работнику по основному месту работы положено:

- выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохранить средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия);
- предоставить работникам, предупреждённым о предстоящем увольнении (п.1,2 части 1 ст. 81 ТК РФ) время для поиска нового места работы – в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы (на основании письменного заявления работника).

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

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

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие родители, воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста;
- работники, избранные в состав руководящих органов профсоюза;

9.8. Стороны договорились, что при прекращении трудового договора в связи со смертью работника работодатель обязан выплатить все причитающиеся ему суммы первому обратившемуся к работодателю члену семьи умершего, близкому родственнику или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день смерти.

Стороны договорились считать членами семьи, близкими родственниками: супругов, родителей (усыновителей), детей (в том числе усыновлённых), если она проживают (проживали) совместно и ведут (вели) общее хозяйство.

10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

Работодатель:

- предоставляет безвозмездно Выборному профсоюзному органу помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность их размещения в доступном для всех работников месте;
- предоставляет возможность пользоваться служебным автотранспортом для выполнения общественных обязанностей;
- предоставляет Выборному профсоюзному органу помещение для проведения спортивных и оздоровительных мероприятий, организации отдыха, проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей;

- обязуется при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счет профкома и областного комитета профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников через бухгалтерию;
- предоставляет право контрольно-ревизионной комиссии профсоюза осуществлять контроль за полнотой взимания профсоюзных членских взносов бухгалтерией;
- обязуется не задерживать перечисления членских профсоюзных взносов;
- решения, касающиеся установления условий и размеров оплаты труда, принимает по согласованию с Выборным профсоюзным органом;
- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени трудового коллектива, предоставляет свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и профсоюза;
- сохраняет за членами выборных профсоюзных органов среднемесячную заработную плату на период их участия в семинарских занятиях, в совещаниях, проводимых вышестоящими органами профсоюзов (райкомом, обкомом профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания, ЦК профсоюза), а также на время профсоюзной учебы;
- освобождать от работы членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе их выборных органов и сохранять за ними среднемесячную заработную плату на это время;
- поощрять руководителей Выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач;
- членам Выборного профсоюзного органа, не освобожденным от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную работу в интересах коллектива, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- членам профкома – 1 календарный день.

11. Работа с молодежью

11.1. Для привлечения молодежи в активную профсоюзную жизнь и более эффективную работу по развитию организации, а также усиление защиты социально-трудовых и экономических прав работающей и учащейся молодежи стороны договорились:

- определить статус молодого работника как работника организации, возраст которого не превышает 35 лет;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- определить статус молодого специалиста как работника, пришедшего на работу по специальности впервые в течение года после окончания ВУЗа, имеющего государственную аккредитацию;
- создать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях всех уровней аккредитации;
- производить встречи руководителей и ветеранов предприятия с молодыми специалистами.

11.2. Выборный профсоюзный орган обязуется :

- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст.173-177 ТК РФ);
- добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т. д.;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

12. Заключительные положения.

Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и

ознакомление с ним работников под роспись в 5-дневный срок с момента подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит под роспись с коллективным договором непосредственно при приеме на работу (до подписания трудового договора).

Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в 7-дневный срок со дня его подписания.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, органом, регистрирующим коллективный договор.

Работодатель и выборный профсоюзный орган не реже одного раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации (ст. 51 Трудового кодекса РФ).

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
КУ ВО «Острогожский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

 Н.В. Гребцова
« 08 » февраля 20 23 г.

От работодателя:

Директор
КУ ВО «Острогожский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

 С.В. Самарчева
« 08 » февраля 20 23 г.



Пролито, пронумеровано и
скреплено печатью
М. В. Самарцева листов

директор КУ ВО
«Острогожский СРЦН»
С. В. Самарцева





**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ
ОБЛАСТИ**

ул. Генерала Лизюкова, д. 7, г. Воронеж,
394077

Тел. (473) 212-70-67 / Факс (473) 273-29-87

e-mail: slzan@govvrn.ru

ОГРН 1093668003615,

ИНН/КПП 3662140580/366201001

21.02.2023 № 84-11/ 911

На № 84/02-12/348 от 16.02.2023

КУ ВО «Острогожский социально –
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»
Острогожского муниципального района
Воронежской области

srcn-ostrog@govvrn.ru

Первичная профсоюзная организация
КУ ВО «Острогожский социально –
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»
Острогожского муниципального района
Воронежской области

srcn-ostrog@govvrn.ru

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Сообщаем, что коллективный договор КУ ВО «Острогожский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» Острогожского муниципального района Воронежской области на 2023-2026 годы зарегистрирован 17.02.2023.

Регистрационный номер 315 к.

Руководитель департамента

И.Н. Яцких