

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
Калужской области «Кировский центр социальной помощи семье и детям
«Паруса надежды»
на 2022-2025 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № 16/22 от «10» ноября 2022 года

Руководитель органа по труду
(уполномоченного органа)



Гришину

(подпись)

Гришатова Е.Т.

(расшифровка подписи)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Общие положения.....	3
2.	Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора (эффективного контракта)	5
3.	Рабочее время и время отдыха.....	8
4.	Оплата и нормирование труда.....	12
5.	Социальные гарантии и меры социальной поддержки.....	14
6.	Охрана труда и здоровья.....	15
7.	Дополнительное профессиональное образование работников.....	19
8.	Гарантии профсоюзной деятельности.....	20
9.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	21
10.	Антикоррупционная оговорка.....	22
11.	Заключительные положения.....	23

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Калужской области «Кировский центр социальной помощи семье и детям «Паруса надежды» (далее по тексту - учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"
- Калужское областное трехстороннее соглашение между Территориальным Союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2020 - 2022 годы от 30 апреля 2020 г.;
- законодательные и иные нормативные правовые акты в сфере регулирования трудовых отношений.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора учреждения *Овчинниковой Елены Станиславовны* (далее – работодатель);

работники учреждения в лице их представителя – председателя первичного профсоюзного комитета *Васиной Анны Владимировны* (далее – профсоюзный комитет).

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Для достижения поставленных целей:

1.6.1. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с Профсоюзным комитетом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не

позднее 1 (одного) месяца сообщать профсоюзному комитету свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.6.2. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профсоюзный комитет о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путём предоставления профсоюзному комитету копий документов о принятии таких решений в течение 10 (десяти) дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.6.3. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

1.6.4. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении настоящего коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.7. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.8. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учёт мнения профсоюзного комитета (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии настоящего коллективного договора;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса;
- членство в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников.

1.9. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета (в форме согласования).

Положения настоящего коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию профсоюзного комитета отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

1.11.1. в случае изменения наименования учреждения, типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора (эффективного контракта) с директором учреждения.

1.11.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения - в течение всего срока реорганизации.

1.11.3. При смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11.4. При ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА)

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Стороны договорились о том, что:

2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом).

2.2.2. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора (эффективного контракта), снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом учреждения, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены на

соответствующие должности педагогических работников, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы¹.

2.2.4. Изменение требований к квалификации работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора (эффективного контракта) либо расторжения с ним трудового договора (эффективного контракта) по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой работодателем в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности и/или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении квалификации, необходимой для выполнения определенной трудовой функции, должностных обязанностей работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ, а при их отсутствии на соответствующую профессию руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Если в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2.2. При составлении штатного расписания учреждения определять наименование их должностей в соответствии с требованиями законодательства, закрепленными в соответствующих номенклатурах должностей, профессиональных стандартах.

2.2.3. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством Калужской области может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов.

2.2.4. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок и/или срочный трудовой договор (эффективный контракт) только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора (эффективного контракта).

2.2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

2.2.6. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме в двух экземплярах, обладающих одинаковой юридической силой,

¹Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.7. Оформлять изменения условий трудового договора (эффективного контракта) путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта).

2.2.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом).

2.2.9. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (эффективного контракта).

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Сообщать профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.12. Определять в соответствии со статьёй 179 ТК РФ и настоящим коллективным договором с учетом мнения (в форме согласования) профсоюзного комитета отдельные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

2.2.13. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией организации либо сокращения численности или штата работников учреждения.

2.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием профсоюзного комитета.

2.2.15. Обеспечивать проведение консультаций с профсоюзным комитетом по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в учреждении.

2.2.16. Обеспечивать обязательное участие профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания.

2.2.17. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, а в случае признания его по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности закреплён в локальных нормативных актах учреждения, принимаемых с учётом мнения (в форме согласования) профсоюзного комитета.

Не допускать расторжения трудового договора (эффективного контракта) с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, за исключением случаев ликвидации учреждения, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя профсоюзного комитета в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде), документов постоянного срока хранения по личному составу работников, предусмотренным трудовым законодательством РФ, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных или коллективных трудовых споров в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 91 ТК РФ), условиями трудового договора (эффективного контракта), иными локальными нормативными актами.

3.1.2. В соответствии с действующим законодательством РФ в учреждении установлена нормальная 40-часовая недельная продолжительность рабочего времени работников, за исключением работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; инструкторам по труду; методистам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;

- воспитателям – 30 часов в неделю;

- учителю-логопеду – 20 часов в неделю;

- музыкальному руководителю – 24 часа в неделю;

- педагогам дополнительного образования - 18 часов в неделю;

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю;

- для работников в возрасте до 18 лет – согласно ст.92 ТК РФ.

3.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.1.5 Режим рабочего времени для работников учреждения предусматривает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), время для отдыха и питания 1 час (13.00-14.00), а в отношении работников учреждения, трудовая деятельность, связанная с бытовым обслуживанием, воспитанием (обучением) детей – рабочая неделя с двумя выходными по скользящему графику, утвержденному работодателем, перерыв для отдыха и питания 1 час в согласованное с работодателем время.

Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

3.1.6. Для работников учреждения при сменной работе устанавливается рабочая неделя с выходными днями в соответствии с графиком сменности, перерыв для отдыха и питания 1 час в согласованное с работодателем время.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Сменная работа устанавливается для младшего обслуживающего персонала (сторож (вахтер), повар, кухонный рабочий), младший воспитатель в отделении временного пребывания и др.). При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.1.7. В учреждении для следующих работников может устанавливаться ненормированный рабочий день: заместители директора, заведующие отделением, главный бухгалтер.

3.1.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

3.1.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда работников учреждения.

3.1.10. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения допускается в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

3.1.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.1.12. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы; 7 января – Рождество Христово; 23 февраля – День защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства.

3.1.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка:

3.1.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется воспитателям; музыкальному руководителю; педагогу дополнительного образования; социальному педагогу; педагогу-организатору; педагогу-психологу; учителю-логопеду; инструктору по труду. методисту - продолжительностью 56 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам-инвалидам продолжительностью 30 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день работникам в возрасте до 18 лет в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

3.1.15. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представлен. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

3.1.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

3.1.17. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском

по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.1.19. Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

3.1.20. В учреждении предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, в том числе: - заместителям директора, главному бухгалтеру, заведующим отделениями - 14 календарных дней за ненормированный рабочий день. Дополнительные отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.21. Работодатель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.1.22. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с письменного согласия работника.

3.1.23. С учетом финансово-экономического положения учреждения и при наличии возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.1.24. Работодатель по письменному заявлению работника предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи регистрацией брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;
 - в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
 - в связи с рождением ребенка - 3 календарных дня;
 - работникам, имеющим детей до 14 лет - сроком до 3 календарных дней.
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - в иных случаях по договоренности между работником и работодателем.
- Работодатель по письменному заявлению работника предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (в форме согласования) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 20 числа текущего месяца и 5 числа следующего месяца за предыдущий месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с ТК РФ, законом Калужской области от 13 ноября 2009 г. № 593-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Калужской области», иными нормативно-правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения в части оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Калужской области и положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемого работодателем в соответствии с изменениями и дополнениями.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- выплаты компенсационного характера, в том числе за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; за работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 50 процентов оклада, рассчитанного за час работы.

4.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.5. Размеры базовых окладов работников учреждения индексируются в соответствии с Законами Калужской области, постановлениями и распоряжениями министерства труда и социальной защиты Калужской области (далее – учредителя) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в Калужской области с учетом финансово-экономического положения учреждения.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

4.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения, эпидемиологического надзора, в отделениях социальной помощи на дому и отделениях срочного социального обслуживания, являющихся структурными подразделениями органов социальной защиты населения, администраций муниципальных образований области, в государственных образовательных учреждениях, учредителем которых является уполномоченный орган исполнительной власти Калужской области в сфере социальной политики - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия
- со дня награждения (присвоения);
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством и положением об оплате труда в учреждении.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.11. Оплата труда работников, занятых тяжелыми работами, работами с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляет 10 % оклада.

4.12. В пределах экономии средств по фонду оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения производится премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.14. Руководитель учреждения информирует трудовой коллектив (по требованию Профсоюзного комитета) об использовании средств фонда оплаты труда учреждения.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что в целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профсоюзного комитета.

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

5.2.4. Своевременно осуществлять уплату налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджет соответствующего уровня, государственные внебюджетные фонды в соответствии с законодательством РФ и Калужской области.

5.2.5. Своевременно представлять достоверные сведения в Пенсионный фонд РФ (с 01.01.2023г. в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации) о стаже и заработной плате работников.

5.2.6. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

5.2.7. Нести расходы на прохождение обязательных периодических, внеочередных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования работников учреждения.

5.2.8. Принимать решение об оказании материальной помощи работнику при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, в т.ч. в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, по письменному личному заявлению работника.

5.2.9. Выделять рабочие места с квотой 2% от общего числа работников в соответствии с действующим законодательством РФ для приема на работу инвалидов, создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за 1 (один) месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий финансовый год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий финансовый год.

5.4. Стороны обязуются применять следующие виды поощрений для работников учреждения: материальные и нематериальные.

5.4.1. Материальные виды поощрений: выплаты стимулирующего характера (поощрительные выплаты, премирование).

5.4.2. Нематериальные виды поощрения:

- награждение почетными грамотами, благодарственными письмами учреждения и вышестоящих органов за многолетний и добросовестный труд, высокую результативность работы и активное участие работников в жизни учреждения и другие достижения, в связи с юбилейными датами;

- объявление благодарности, размещение поздравления, статьи о работниках на официальном сайте учреждения, официальных группах в социальных сетях, в аккредитованных средствах массовой информации федерального, регионального и муниципального уровня.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. Стороны совместно обязуются:

6.2.1. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении.

6.2.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.2.3. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с воспитанниками; по контролю состояния здания и других комиссий;
- своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- оказание материальной помощи пострадавшим в период трудовой деятельности в учреждении с учетом финансово-экономического положения учреждения.

6.2.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда настоящего коллективного договора.

6.2.5. Контролировать выполнение учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), за соблюдением трудового законодательства РФ, представлений и требований профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.

6.3. Работодатель обязан обеспечить:

- создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и воспитанников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов.
- режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.
- создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест.
- приобретение за счет бюджетных средств учреждения (по субсидии на выполнение государственного задания или внебюджетных поступлений от организаций и/или физических лиц) и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия качества в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
- оснащение средствами коллективной защиты.
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации отдельных категорий работников, а также в случае медицинских противопоказаний.

- прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации отдельных категорий работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- предоставление работникам дней для прохождения диспансеризации с сохранением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на расходы для нужд учреждения.

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

- разработку и утверждение по согласованию с профсоюзным комитетом инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета.

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений,

осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормативные требования охраны труда.

- отстранение работников, не использующих средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с трудовой деятельностью на вредных и (или) опасных работах или особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты.

- приостановление работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

- осуществление контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов учреждения, за соблюдением работниками требований,

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями обязательное психиатрическое освидетельствования, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию (для отдельных категорий работников) в установленном законодательством РФ порядке за счет средств работодателя.

6.4.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.5. 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.

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

6.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в учреждении в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.6.2. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных лиц по охране труда Профсоюзного комитета, членов комиссии по охране труда.

6.6.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве.

6.6.4. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.6.5. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления учреждением, в суде.

6.6.6. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

VII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с профсоюзным комитетом на каждый календарный год с учётом плана развития учреждения, в т.ч. результатов аттестации педагогических работников, определяет необходимость дополнительного профессионального образования работников.

7.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя с учетом финансово-экономического положения учреждения.

7.1.3. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

7.1.4. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.1.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель:

8.1.1. предоставляет профсоюзному комитету, бесплатно в пользование помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного комитета, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную и периферийную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании учреждения;

8.1.2. не препятствует представителям профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

8.1.3. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзном комитете и (или) профсоюзной деятельностью;

8.1.4. привлекает представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы;

8.1.5. предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

8.1.6. обеспечивает участие профсоюзного комитета в работе органов управления учреждением как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

8.1.7. обеспечивает по письменному заявлению работников ежемесячное бесплатное перечисление на расчетный счет Калужской областной организации Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, одновременно с выдачей заработной платы;

8.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы:

8.2.1. Члены профсоюзного комитета, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в Калужской областной организации Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ,

освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта настоящего коллективного договора и заключения настоящего коллективного договора.

8.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя Профсоюзного комитета его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

8.2.3. Члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора (эффективного контракта) за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

8.2.4. Члены профсоюзного комитета включаются в состав аттестационной комиссии, комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками трудовых отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

8.2.5. Работа в качестве председателя профсоюзного комитета и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и учитывается при награждении и поощрении работников.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. представляют работников в учреждении и в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами и медалями, почетными грамотами, знаками отличия и присвоению почетных званий ходатайствуют о представлении к наградам;

8.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства учредителя и (или) представителей работодателя в деятельность профсоюзного комитета по реализации уставных задач Калужской областной организации Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ;

8.4. Информация о деятельности профсоюзного комитета, в том числе о награждении работников учреждения наградами Калужской областной организации Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании учреждения и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

9.2. Стороны договорились и обязуются:

9.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

9.2.2. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам учреждения, содействовать реализации их прав, закрепленных в настоящем коллективном договоре.

9.2.3. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 1 (одного) месяца со дня получения соответствующего письменного запроса.

9.2.4. За неисполнение или ненадлежащее исполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Х. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ОГОВОРКА

10.1. Работник обязуется соблюдать антикоррупционную политику Работодателя, направленную на противодействие коррупции в учреждении и получение сведений о возможных фактах коррупционных правонарушений. Под действие антикоррупционной политики подпадают все работники учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

10.2. Под коррупцией стороны понимают злоупотребление работником служебным положением, дачу взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником своего должностного положения вопреки законным интересам работодателя и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

10.3. В целях предупреждения и противодействия коррупции работник обязан:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени работодателя;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени работодателя;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство работодателя о случаях склонения работни как совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникновении у работника конфликта интересов.

10.4. Порядок уведомления работодателя о возможном возникновении либо возникновении конфликта интересов, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или ставшей известной работнику информации о

случаях совершения коррупционных правонарушений, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях предусмотрены локальными нормативными актами учреждения в сфере противодействия коррупции.

10.5. Работники уведомлены о том, что за совершение коррупционных правонарушений он несет уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом настоящего коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников учреждения в течение 7 (семи) дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.2. Работодатель размещает в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня подписания сторонами настоящего коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию настоящего коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.3. Каждый принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора (эффективного контракта) должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

11.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 07.11.2025 г. включительно, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.03.2022 г.

11.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие настоящего коллективного договора на срок до трех лет, продлевать настоящий коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить коллективный договор в новой редакции.

11.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников путем подписания дополнительного соглашения к настоящему коллективному договору в установленном действующим законодательством РФ порядке, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников под роспись.

Вносимые изменения и дополнения в текст настоящего коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

11.7. Настоящий коллективный договор (изменения и дополнения в настоящий коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От работодателя:

директор ГБУ «Кировский
ЦСПСД «Паруса надежды»

_____ **Е.С. Овчинникова**

От работников:

председатель Первичного профсоюзного
комитета ГБУ «Кировский
ЦСПСД «Паруса надежды»

_____ **А.В. Васина**

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«07» ноября 2022 года
Протокол №5
Подписан «07» ноября 2022 года