От Работников:
Председатель первичной профсоюзной организации ГБУСО МО «КЦСОР Наро-Фоминский»
_____ М.В. Орлова
«17» ноября 2022 г.

От Работодателя:
Директор ГБУСО МО «КЦСОР Наро-Фоминский»
_____ А.С. Балабан
«17» ноября 2022 г.

Дополнительное соглашение № 1
о внесении изменений в коллективный договор на 2022-2025 годы государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Наро-Фоминский»
(регистрационный номер 2715/2022КД от 07.11.2022)

г. Наро-Фоминск
2022г.

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Наро-Фоминский» (далее - Учреждение), в лице директора Балабан Алёны Степановны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники Учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией (далее – Профсоюз), в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Орловой Марии Вячеславовны, заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Пункт 4.3. раздела 4. «Оплата труда. Выплата заработной платы работникам Учреждения» изложить в следующей редакции:

«4.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате».

От Работников:
Председатель первичной профсоюзной организации ГБУСО МО «КЦСОР Наро-Фоминский»
_____ М.В. Орлова
«28» октября 2022 г.

От Работодателя:
Директор ГБУСО МО «КЦСОР Наро-Фоминский»
_____ А.С. Балабан
«28» октября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И РЕАБИЛИТАЦИИ «НАРО-ФОМИНСКИЙ»
на 2022-2025 годы

Утверждён на общем собрании (конференции) работников
Протокол № 4 от «28» октября 2022 года

г. Наро-Фоминск
2022г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения……..……..…..3
2. Трудовые отношения……..……...4
3. Рабочее время и время отдыха……..…….....7
4. Оплата труда. Выплата заработной платы работникам Учреждения……..11
5. Обеспечение занятости……14
6. Обеспечение условий и охраны труда работников……15
7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями…….…….…….……...17
8. Гарантии профсоюзной деятельности……..…….....19
9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон….……....21
10. Заключительные положения…….…….....21
ПРИЛОЖЕНИЯ:
Приложение № 1
Правила внутреннего трудового распорядка ГБУСО МО «КЦСОР Наро-Фоминский»……..…….…23
Приложение № 2
Положение об оплате труда работников ГБУСО МО «КЦСОР Наро-Фоминский»…….…..…….…38
Приложение № 3
Положение о материальном стимулировании работников ГБУСО МО «КЦСОР Наро-Фоминский»…..…….…..45

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Наро-Фоминский» (далее - Учреждение), и заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее по тексту - ТК РФ), Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иных нормативных, правовых актах Российской Федерации и Московской области, регулирующих нормы трудовых отношений, Устава ГБУСО МО «КЦСОР Наро-Фоминский», с учетом требований Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области.

1.3 Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области ««Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Наро-Фоминский»» Балабан Алёны Степановны, с одной стороны, и работники государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области ««Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Наро-Фоминский»», представленные первичной профсоюзной организацией (далее – Профсоюз), в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Орловой Марии Вячеславовны.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении максимально способствующей стабильности и эффективности работы,
- долгосрочному поступательному развитию Учреждения, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и трудового коллектива в лице Профсоюза;
- установления социально-трудовых прав, гарантий и дополнительных выплат, улучшающих положение работников;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления

указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.

1.6. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат работников; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения; улучшения условий и охраны труда работников; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; участия работников в управлении Учреждением; реализации принципов социального партнерства, способствующие стабильной работе Учреждения и другие вопросы, определенные сторонами.

1.7. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами, Работники в соответствии с Трудовым кодексом РФ участвуют в управлении Учреждением.

1.8. В случае внесения существенных изменений в законодательные и нормативные акты, стороны обязуются в течение 30 рабочих дней провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях Коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

1.9. В Коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном ТК РФ и являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.10. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

1.11. Работодатель обеспечивает ознакомление с Коллективным договором всех работников Учреждения, в том числе вновь принятых.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими законодательными актами, распространяющимися на Учреждение соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2. Трудовые отношения

2.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в течении трех рабочих дней со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом

Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, антикоррупционными стандартами Учреждения, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, представляемых им гарантиях.

2.2. Трудовые отношения оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящегося у Работодателя.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) вступает в силу с момента его подписания сторонами, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором (эффективным контрактом).

2.4. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором (эффективным контрактом). Если в трудовом договоре (эффективном контракте) не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (эффективный контракт). Аннулированный трудовой договор (эффективный контракт) считается не заключенным.

2.5. Трудовые договора (эффективные контракты) в Учреждении заключаются как бессрочные, так и срочные.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключатся в случае, когда трудовые отношения не могут носить, с учетом характера предстоящей работы или ее условий выполнения, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации, неопределенного срока.

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

2.6. В условия трудового договора (эффективного контракта) может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре (эффективном контракте), отсутствие в трудовом договоре (эффективном контракте) условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев (для заместителя директора, главного бухгалтера и его заместителя - не более шести месяцев).

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, локальных нормативных актов Учреждения.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются, в случаях предусмотренных ст. 70 Трудового Кодекса Российской Федерации для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности;
- лиц, поступающих по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке установленном законом;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) 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.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение производится без учета мнения Профсоюза и без выплаты выходного пособия.

Если испытательный срок истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение договора допускается только на общих основаниях.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производить только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.8. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) производится по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работники в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условий трудового договора (эффективного контракта) должны исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом (Приложение № 1 к коллективному договору).

3.3. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье):

Время начала и окончания работы:

- понедельник - четверг с 08 час. 00 мин. до 17 час. 00 мин.
- пятница с 08 час. 00 мин. до 15 час. 45 мин.

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

Время начала перерыва - 12 час. 00 мин.

Время окончания перерыва – 12 час.45 мин.

За исключением работников, работающих по сменному графику, а также отдельных категорий работников.

3.4. Сокращённая продолжительность рабочего времени отдельным категориям работников (педагогические работники, медицинские работники и т.д.) устанавливается на основании действующего законодательства.

Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

3.5. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов (ст.96 ТК РФ). Продолжительность работы в ночное время не сокращается.

3.6. В учреждении применяется суммированный учет рабочего времени, для отдельных видов работ, при выполнении которых не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная

продолжительность рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ).

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, учетный период для учета рабочего времени таких работников может быть увеличен, но не более чем до одного года.

3.7. В течение рабочего дня работнику предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

Время предоставления перерывов устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работ, трудовыми договорами.

3.8. Работникам, по семейным обстоятельствам, по усмотрению работодателя, разрешается изменять режим работы (обеденный перерыв) на основании личного заявления.

По соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время, гибкий график работы и другие удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Учреждения.

Режим неполного рабочего времени устанавливается как без ограничения срока, так и на любой согласованный Работодателем и работником срок.

3.9. Технический перерыв для работающих на персональном компьютере: рекомендуется организация перерывов на 15 минут через два часа от начала работы и через два часа после обеденного перерыва. Время перерывов включается в рабочее время.

3.10. Режим ненормированного рабочего дня – особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор (эффективный контракт).

3.11. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода)

продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

3.12. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с Профсоюзом и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год, с учетом ограничений к допуску таких работ согласно ТК РФ.

3.13. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

3.14. По заявлению работника работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.15. Выходные и нерабочие праздничные дни указаны в ст. 112 ТК РФ, перенос выходных нерабочих праздничных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

На режимы рабочего времени, предусматривающие работу по утвержденному работодателем графику, перенос выходных дней не распространяется.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (кроме работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день).

3.16. Работник может быть привлечен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) директора с учетом мнения Профсоюза. Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.17. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней, работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда.

3.18. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

3.20. По соглашению работодателя и работника ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок в случаях, установленных действующим законодательством, а также по семейным обстоятельствам работника.

3.21. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) - до 14 календарных дней;

- работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

- в связи с бракосочетанием работника - до 5 календарных дней;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка - до 5 календарных дней;

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;

- матерям детей - выпускников общеобразовательных школ в день последнего звонка - 1 календарный день;

- для участия в похоронах близких родственников - до 5 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.22. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год.

3.23. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

3.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4. Оплата труда
Выплата заработной платы работникам Учреждения

4.1. В Учреждении установлена отраслевая система оплаты труда. Заработная плата работника Учреждения включает в себя должностной оклад и другие выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Московской области и локальными актами Учреждения.

Оплата труда работников производится Работодателем в соответствии с трудовым законодательством, Постановлением Правительства Московской области от 09.07.2007г. № 507/23 «Об оплате труда работников государственный учреждений социальной защиты населения Московской области», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, утвержденным штатным расписанием Учреждения и Положением об оплате труда работников ГБУСО МО «КЦСОР Наро-

Фоминский» (Приложение № 2 к коллективному договору), утвержденным приказом директора Учреждения с учетом мнения Профсоюза.

4.2. Заработная плата в Учреждении выплачивается работникам в рублях.

Заработная плата выплачивается работникам за первую половину месяца - 23-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - 8-го числа каждого месяца, следующего за расчетным.

Заработная плата за первый месяц текущего финансового года выплачивается не позднее, чем на следующий рабочий день после поступления субсидии на выполнение государственного задания на расчетный счет Учреждения.

Заработная плата за вторую половину декабря месяца выплачивается в текущем финансовом году.

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

Заработная плата работника по его заявлению перечисляется на указанный им лицевой счет.

4.3. Работникам выдаются расчетные листки с указанием составных частей заработной платы, причитающейся за соответствующий период, сведения о иных суммах, начисленных работнику, оплата отпуска и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.4. Начисление заработной платы и надбавок работнику по основной должности и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства, производится раздельно по каждой из должностей, за фактически отработанное время.

4.5. Фактически отработанное время определяется на основании данных табеля учета рабочего времени, ведущегося по каждому работнику Учреждения.

4.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего рабочий период и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) установленного на территории Московской области. Работнику, отработавшему неполное рабочее время, доплата до МРОТ осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.7. При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда, единой тарифной сетки, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.8. Работникам Учреждения за продолжительность непрерывной работы в Учреждении устанавливаются надбавки в следующих размерах:

1) от трех до пяти лет непрерывной работы - в размере 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

2) свыше пяти лет непрерывной работы - в размере 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

4.9. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производятся доплаты согласно Положению об оплате труда работников ГБУСО МО «КЦСОР Наро-Фоминский» (Приложение № 2 к коллективному договору).

4.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБУСО МО «КЦСОР Наро-Фоминский» (Приложение № 3 к коллективному договору), утверждаемым приказом директора Учреждения с учетом мнения Профсоюза.

4.11. Должностные оклады (тарифные ставки) работников Учреждения за характер выполняемой работы и специфику труда в Учреждении повышаются в соответствии с Перечнем должностей и профессий работников учреждений социального обслуживания, работа в которых дает право на повышение должностных окладов (тарифных ставок) в связи с особым характером работы и спецификой труда.

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.147 ТК РФ). Доплаты начисляются на должностной оклад (ставку) без учета других надбавок и доплат с учетом фактически отработанного времени за расчетный период.

4.13. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.14. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель несет ответственность согласно законодательства Российской Федерации.

4.15. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от работы, на подготовку к дополнительному профессиональному образованию, прохождение независимой оценки квалификации, за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы.

4.16. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.17. Условия оплаты труда, не указанные в коллективном договоре, регулируются федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и правовыми актами Московской области, а

также Положением об оплате труда работников ГБУСО МО «КЦСОР Наро-Фоминский».

5. Обеспечение занятости

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте ≪б≫ п. 3 и п. 5 ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке ст. 82 ТК.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3, ч.1, ст.81 Трудового Кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения. Аттестация в Учреждении проводится в порядке, установленном законодательством РФ и Московской области.

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения.

5.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Профсоюзу проект приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.4. Стороны договорились, что в рамках своих полномочий и возможностей будут принимать все необходимые меры по предотвращению массовых увольнений.

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

5.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, с дополнительным предоставлением информации в письменной форме в органы службы занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (эффективного контракта) без принятия указанных выше мер, не допускается.

5.7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

5.8. При расширении Учреждения обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из Учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нём.

5.9. При направлении работника на обучение, курсы повышения квалификации за счет средств Работодателя и в случае увольнения по собственному желанию в течение трех лет после окончания обучения, курсов повышения квалификации, работник возвращает Работодателю понесенные им затраты исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

При увольнении работника по уважительной причине, возмещение затрат на обучение решается Работодателем при обязательном участии Профсоюза.

6. Обеспечение условий и охраны труда работников

Условия труда - совокупность факторов трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровье работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В целях обеспечения условий и охраны труда Стороны обязуются:

6.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2. Определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда.

6.3. Разработать (переработать действующие) и утвердить правила и инструкции по охране труда для работающих в Учреждении по принадлежности с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.4. Осуществлять через комиссии по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов по охране труда, выполнения обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда.

Информировать работодателя и работников о результатах указанных проверок.

6.5. Осуществлять меры по организации и оформлению уголков охраны труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

6.6. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников Учреждения и вырабатывать меры по их улучшению.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. выделять денежные средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором;

6.7.2. информировать работников об их обязанностях в области охраны труда;

6.7.3. осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда;

6.7.4. проводить в установленные сроки специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

6.7.5. информировать о полагающихся и предоставляемых работникам гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.7.6. обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;

6.7.7. обеспечить социальных работников, медицинских сестер, а также специалистов по социальной работе, в случае, если их профессиональная деятельность связана с разъездами специальной одеждой, обувью и инвентарем. В случае самостоятельного приобретения специальной одежды, обуви и инвентаря возмещать денежной компенсацией, в порядке, установленном Правительством Московской области;

6.7.8. ежемесячно производить компенсационные выплаты на проезд автомобильным и городским наземным электрическим транспортом Московской области (автобусом, троллейбусом, трамваем) по маршрутам регулярных перевозок по регулируемым тарифам или выплату денежной компенсации в размере фактически понесенных расходов, связанных с проездом, если их профессиональная деятельность связана с разъездами, а так же компенсацию расходов на эксплуатацию личного автотранспорта, используемого для оказания социальных услуг, в размере фактически понесенных расходов, в порядке, установленном Правительством Московской области;

6.7.9. обеспечить систематическое пополнение аптечек первой помощи для работников Учреждения, согласно нормам действующего законодательства РФ;

6.7.10. организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

6.7.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7.12. организовывать расследование и учет несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний, проводить их в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.7.13. обеспечить тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами;

6.7.14. предоставлять возможность членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, а также обучение по вопросам охраны труда, с сохранением заработной платы.

6.8. Работники обязуются:

6.8.1. соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности;

6.8.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.8.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.8.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве;

6.8.5. проходить обязательные медицинские осмотры (при поступлении на работу) предусмотренные определенной категории работников и периодические медицинские осмотры.

6.9. За нарушением Работником или Работодателем требований по охране труда, пожарной безопасности они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7.1. Работодатель обязуется:

- осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.
- ежемесячно выплачивать пособие гражданам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет в порядке и размере, определенными Федеральным законом от 19.05.1995г.№81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».
- выдавать работникам пособия, определенные законодательством.
- обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

- выплачивать пособие по временной нетрудоспособности работнику в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», Положением об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (утв. постановлением Правительства РФ от 11.09.2021 №1540).

- при направлении работника в служебную командировку сохранить место работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;

- предоставить работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с гл.26 ТК РФ;

- на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохранить место работы (должность) и средний заработок по месту работы;

- содействовать созданию условий для деятельности Профсоюза в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 377 ТК РФ;

- оплачивать отпуск работнику исходя из среднего заработка работника, исчисляемого в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922).

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освободить работника от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2. Работодатель и профсоюз обязуются:

- Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих (Федеральный закон №167 от 15.12.2001г. «Об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования», письмо ПФ РФ и ФНПР от 02.12.1996г. №101-218).

7.3. Профсоюз обязуется:

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в учреждении;
- обеспечить контроль за соблюдением прав работников;
- выступать стороной в переговорах с администрацией по вопросам, возникающих в трудовых отношениях;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе;
- содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем своих обязательств, включённых в настоящий коллективный договор;
- соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области».

8.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что Профсоюз является полномочным представителем по вопросам социально-трудовых прав и интересов работников, ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля его выполнения, соблюдения законодательства о труде, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе Учреждения, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов работы.

8.3. Работодатель представляет бесплатно Профсоюзу:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- условия для выполнения множительных и переплетных работ;
- по возможности, транспортные средства;
- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, на сайте Учреждения.

8.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно, одновременно с выплатой заработной платы работникам, перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников, в размере 1% от всех видов выплат.

8.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.6. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития Учреждения.

8.7. Профсоюз имеет право ознакомления со всеми локальными нормативными актами Учреждения.

8.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать отделы и другие места работы в Учреждении; получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

8.9. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в семидневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать на них мотивированные ответы.

8.10. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом голоса в органах управления Учреждением.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации Учреждения; по специальной оценке условий труда работников; по аттестации рабочих мест; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев;

8.11. Через сеть интернет (с помощью мобильного приложения мессенджер: вотсап, телеграм, вайбер и т.д.) Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

8.12. На профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премии и другие выплаты, предусмотренные для работников Учреждения.

9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется его Сторонами.

9.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

9.3. По итогам года стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

9.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная Сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.Заключительные положения

10.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с «28» октября 2022 года.

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

10.2. В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса после подписания сторонами, Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Московской области.

10.3. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

10.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем Учреждения.

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

10.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.6. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

10.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.