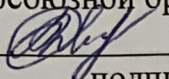
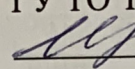
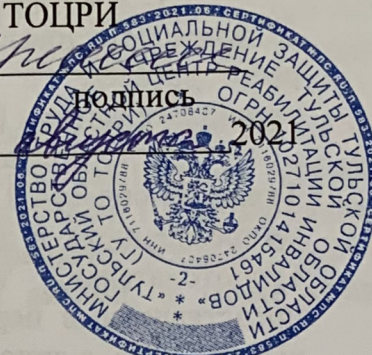


Представитель работников
С.В. Браун, председатель первичной
профсоюзной организации ГУ ТО ТОЦРИ


_____ ПОДПИСЬ
«13» августа 2021

Представитель работодателя
Л.Н. Щепетева, и.о. директора
ГУ ТО ТОЦРИ

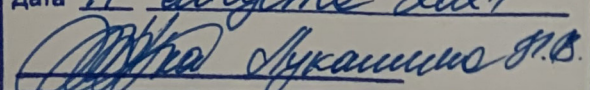

_____ ПОДПИСЬ
«13» августа 2021


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения Тульской области
«Тульский областной центр реабилитации инвалидов»
на 2021-2023

Утвержден общим собранием
государственного учреждения Тульской области
«Тульский областной центр реабилитации
инвалидов»
« 02 » июля 20 21 год

Отметка о регистрации
рег. № _____
Дата регистрации «__» _____ 20__ г.
Наименование регистрирующего органа
по труду _____

г. Тула, 2021

Место печати
Управление экономического развития
администрации города Тулы
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 887
Дата 17 августа 2021


Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным между работниками и работодателем в лице их представителей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Тульской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: государственное учреждение Тульской области «Тульский областной центр реабилитации инвалидов» (далее по тексту «Учреждение»), в лице и.о. директора Щепетевой Лады Николаевны, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Учреждения, именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя Браун Светланы Владимировны.

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

создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

закреплению трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.9. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

предусмотренных законодательством Тульской области;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

учитывать мнения Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственной угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;

нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

добиваться улучшения условий труда работников;

контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступают организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

способствовать повышению эффективности деятельности учреждения, улучшению качества работ и услуг, росту производительности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества и работодателя;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.10. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Областного отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области, на 2019-2021 годы, а также исходя из содержания Областного трехстороннего соглашения между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021-2023 годы.

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

1.12. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.13. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

в случае изменения наименования Учреждения, расторжения договора с директором Учреждения, подписавшим коллективный договор;

при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения;

при ликвидации Учреждения – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий;

при реорганизации Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Вопросы трудовых отношений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами трудового законодательства Российской Федерации и Тульской области.

2.2. При приеме на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (срочный трудовой договор) не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее, чем за три дня до увольнения.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от Работников

выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 73, 74 Трудового кодекса РФ.

2.5. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюза и без выплаты выходного пособия.

2.6. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников.

2.7. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться исходя не только из интересов деятельности учреждения, но и потребностей личностного роста работника.

2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.9. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

2.10. Не допускается установление в коллективных или трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

2.11. В исключительных случаях (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части) Работники могут быть временно переведены по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

На Работников, временно переведенных на дистанционную работу (далее – дистанционные работники), действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с учетом особенностей, установленных главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме информирует об этом профсоюзные органы, а также о возможном расторжении трудового договора с работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если это решение может привести к массовому увольнению – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза, в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

временное ограничение приема кадров;

упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;

отказ от совмещения должностей (профессий), работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;

ограничение круга совместителей, временных Работников.

3.3. Сокращение штата Учреждения, влекущее за собой массовое высвобождение Работников, осуществляются с предварительным уведомлением Профсоюза (не менее чем за три месяца).

3.4. Стороны договорились при определении уровня массового высвобождения Работников, руководствоваться критериями, определенными пунктом 1.1.12. Областного трехстороннего соглашения между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021-2023 годы.

3.5. Работодатель, при сокращении численности или штата работников, пользуется перечнем лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

3.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

3.7. Работодатель в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» осуществляет согласованные с профсоюзом мероприятия по обеспечению занятости работников, оказывают содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

3.8. Лицам, получившим уведомление о сокращении численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время продолжительностью 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

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

3.10. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации учреждения и сокращения численности или штата работников (ст.178, 180 ТК РФ).

3.11. Работодатели при сокращении численности или штата работников пользуются следующим дополнением к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников:

лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
лица, проработавшие в учреждениях, подведомственных Министерству, свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждениях;
бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

3.12. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух Работников из одной семьи.

3.13. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства, в соответствии с его квалификацией, в данном учреждении в случае создания в нем новых рабочих мест.

3.14. Нормативные правовые акты Правительства Тульской области, Министерства, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, в течение 3-х дней со дня их официального поступления для исполнения в учреждения доводятся работодателями до сведения профкомов первичных профсоюзных организаций.

Локальные нормативные акты, затрагивающие социально – трудовые отношения, принимаются работодателями с учетом мнения профкомов первичных профсоюзных организаций.

3.15. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке работы проводит предварительные консультации с профкомом, а также сообщает об этом в письменной форме в органы службы занятости населения и в профком в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

3.16. Работодатель оказывает содействие в предоставлении режима исполнения трудовых обязанностей вне нахождения основного рабочего места, работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего времени одному из родителей (по его просьбе), имеющих одного и более детей в возрасте до 14 лет, одному из родителей (законному представителю) ребенка-инвалида.

3.17. Работодатель рассматривает ходатайства Профсоюза о представлении работников к награждению ведомственными наградами в соответствии с утвержденными положениями.

Раздел 4. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА.

4.1. Дистанционная (удаленная) работа – это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

4.2. При временном переводе Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях согласие Работника на перевод и внесение изменений в трудовой договор с Работником не требуются.

4.3. Приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу устанавливается для следующих категорий Работников:

- работники, чьи рабочие места находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;
- беременные женщины;
- работающие пенсионеры;
- инвалиды и работники, имеющие хронические заболевания;
- работники (родители, опекуны, попечители, приемные родители), имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- работники, осуществляющие уход за инвалидами или членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе.

4.4. Вопросы организации временного перевода Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Работодатель обеспечивает дистанционного Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

4.6. По окончании срока временного перевода Работников на дистанционную работу Работодатель обязан предоставить Работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а Работник обязан приступить к ее выполнению.

4.7. Если специфика работы, выполняемой Работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя либо Работодатель не может обеспечить Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный Работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса РФ.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Режим труда работников в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для отдельных категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации.

5.4. В соответствии с действующим законодательством в Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и

воскресенье. Режим труда и отдыха отдельных Работников может отличаться от единого режима, распространяющегося на всех Работников. Рабочее время в пятницу сокращается на один час.

Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего времени сокращается:

- на один час - для всех работников;
- на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих в режиме сокращенного рабочего времени.

5.5. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочего дня, рабочей недели, применения гибких (скользящих) графиков работы и др.), где условия работы допускают такую возможность.

5.6. При составлении графиков отпусков на очередной календарный год работодатели с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации учитывают:

- право работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 12 лет, на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное время (статья 262.2 Трудового кодекса РФ);
- пожелания женщин-работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста, на использование отпуска в летнее или другое удобное для них время;
- пожелания супругов, родителей и детей, работающих в одном учреждении, на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.7. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями ст. 115 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

Педагогический персонал – 56 календарных дней,

Инвалиды – 30 календарных дней,

остальные работники – 28 календарных дней.

5.8. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в этих условиях, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, размер которой исчисляется в порядке, установленном частью 4 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Приложением 1 предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением администрации Тульской области от 06.09.2004 № 578 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Тульской области.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

5.10. Руководителю Учреждения, как работнику с ненормированным рабочим днем, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в качестве компенсации за нагрузку и работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с приложением № 5 к Областному отраслевому соглашению по регулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области, на 2019-2021 годы.

Оплата данного дополнительного отпуска производится в пределах плановых ассигнований по оплате труда на текущий год.

5.11. Работникам по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска или дни отдыха.

5.12. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель:

- не привлекает к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет;
- предоставляют по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

5.13. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размерах, не ниже установленных частью 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации для оплаты сверхурочной работы.

5.14. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса Российской Федерации, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации: при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

5.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 или 3 степени, устанавливается продолжительностью не ниже предусмотренной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года Т 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

5.16. Инвалидам работающим в учреждении устанавливается следующие условия труда и отдыха:

- продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I и II групп, не превышает 35 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ);
- продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов указана в медицинском заключении (ч. 1. ст. 94 ТК РФ);

- к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалиды могут быть привлечены только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99 и ч. 7 ст. 113 ТК РФ).

-инвалиды под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день;

- работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128 ТК РФ) и ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

5.18. Право на дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляется 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 (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации);

-донорам — количество дней, по числу раз сдачи крови и ее компонентов, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации);

-работникам, совмещающим работу с учебой — количество дней в месяц в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.19. Для дистанционных работников на время перевода на дистанционную работу сохраняется режим труда и отдыха, установленный трудовым договором.

Время взаимодействия дистанционного работника с Работодателем включается в рабочее время.

5.20. Дистанционным работникам ежегодный отпуск и иные виды отпусков, установленные трудовым договором, предоставляются в соответствии с графиком отпусков.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливается положениями об условиях оплаты труда, разработанными работодателями на основе постановления администрации Тульской области № 602 от 30.09.2008 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области», Положением об условиях оплаты труда, утвержденного приказом от 16.01.2017 № 85-осн, с изменениями с изменениями от 30.10.2017, утвержденными приказом от 30.10.2017 № 658-осн., от 14.12.2018, № 635-осн. от 14.12.2018, от 29.05.2019, № 380-осн. от 29.05.2019, № 507-осн. от 30.07.2019, от 27.03.2020 № 175-осн, от 04.09.2020 340-осн., от 16.11.2020 № 458-осн., от 25.12.2020 года № 508/1-осн., от 25.12.2020 года № 508/2-осн., от 22.04.2021 года № 164-осн.

Минимальный размер оплаты труда работников в учреждениях не может быть ниже размера, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

6.2. Работодатель обеспечивает оплату в размере не менее двух третей средней заработной платы периода простоя работников по причине закрытия государственного учреждения из-за аварий на объектах жизнеобеспечения, по предписаниям органов надзора и контроля, на время проведения ремонтных работ.

6.3. Работодатель в соответствии с Областным трехсторонним соглашением:

- обеспечивает оплату труда работникам за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчёта до 1 января следующего года;

- совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций в коллективных договорах устанавливает:

- конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно;

- оплату в размере не менее двух третей средней заработной платы периода приостановки работником работы по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, как простой по вине работодателя.

6.4. Выплата заработной платы Работникам производится два раза в месяц: 19 числа каждого месяца – аванс и 4 числа – окончательный расчет за месяц работы перечислением на счета Работников в Сбергательном банке России.

Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, талонами или в какой-либо другой форме.

6.5. Работодатель обеспечивает повышение заработной платы работникам в размерах и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Тульской области. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам в день выдачи заработной платы.

6.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Оплата не менее чем в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в не менее чем в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

В расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

6.8. Работникам за работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.9. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

6.10. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода.

6.11. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

6.12. Работодатель обеспечивает оплату работникам времени простоя при превышении параметров микроклиматических условий, в частности, превышении или понижении температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями, установленными СанПиН, как время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.13. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

6.14. Расчет средней заработной платы работникам производится без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя

6.15. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

6.16. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

6.17. В целях оказания социальной поддержки педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, предусмотрена дополнительная гарантия при выходе на работу путем сохранения уровня оплаты труда по ранее имеющейся квалификационной категории.

Вместе с тем, квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, должна учитываться независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяются наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист – старший инструктор-методист, тренер - преподаватель – старший тренер – преподаватель), квалификационная категория учитывается независимо от того, по какой конкретно должности она была присвоена.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется. Однако, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
учитель, преподаватель	воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления с профилем работы по основной должности)
старший воспитатель	воспитатель

руководитель физического воспитания	воспитатель, инструктор по физкультуре, социальный педагог
мастер производственного обучения; учитель трудового обучения (технологии)	воспитатель, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
учитель - дефектолог, учитель – логопед	учитель - логопед, учитель – дефектолог, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления с профилем работы по основной должности)
учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования; преподаватель детской музыкальной школы, педагог дополнительного образования	музыкальный руководитель, воспитатель
старший тренер – преподаватель; тренер – преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	инструктор по физкультуре, воспитатель, социальный педагог
преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	воспитатель, социальный педагог

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными, областными и отраслевыми целевыми и другими программами, Соглашением.

7.2. Работодатель обеспечивает:

разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий с учетом мнения Профсоюза;

разработку необходимой нормативно-технической документации, проведение организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и других необходимых мероприятий по предотвращению или снижению воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды на работников;

разработку годовых программ улучшения условий и охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий с соблюдением процедуры учета мнения Профсоюза;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

условия для выполнения работниками требований, норм и правил по безопасной эксплуатации производственных зданий, сооружений и оборудования;

проведение инструктажа и стажировки на рабочем месте, а также беспрепятственный допуск для проведения общественного контроля по охране труда;

проведение за счет средств бюджетной сметы обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами Российской Федерации;

не реже одного раза в пять лет проведение с участием представителей Профсоюза специальной оценки условий труда рабочих мест (с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов, с оценкой травмобезопасности производственного оборудования, обеспеченности средствами индивидуальной защиты и т.д.) с последующей

сертификацией работ по охране труда на производственных объектах и разработкой мер по приведению их в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности;

заключение договоров на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев, связанных с производством, и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по их вине;

условия для осуществления контроля за соблюдением на рабочих местах требований норм и правил по охране труда уполномоченными лицами от Профсоюза, а также членами комиссий по охране труда, организацию обучения членов комиссий;

рассмотрение и принятие мер по предложениям Профсоюза, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

7.3. Работодатель обеспечивает своевременную и бесплатную выдачу работникам, имеющим право, спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам в соответствии с условиями труда, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и т.д.

Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательством.

7.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности или увольнению.

7.5. Работодатель организует учет (регулярно не реже 1 раза в год) анализ производственного травматизма и разработку рекомендаций и мероприятий по его снижению.

7.6. Работодатель обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.7. Профсоюз осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в этих вопросах, в случаях выявления нарушений предлагают работодателю устранить их.

7.8. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда.

7.9. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин.

7.10. Работодатель обеспечивает предоставление работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

Диспансеризация проводится:

- 1 раз в три года в возрасте от 18 до 39 лет включительно;
- ежегодно в возрасте 40 лет и старше.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем.

7.11. В период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) при введении режима повышенной готовности в соответствии с действующим законодательством в сфере защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера Работодатель берет на себя обязательства по:

- планированию и осуществлению необходимых мероприятий в области защиты работников учреждения и подведомственных объектов от чрезвычайных ситуаций;
- планированию и проведению мероприятий по повышению устойчивости функционирования учреждения и обеспечению жизнедеятельности работников в чрезвычайных ситуациях и в режиме повышенной готовности;
- созданию и поддержанию в постоянной готовности локальные системы оповещения о чрезвычайных ситуациях в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- обеспечению учреждения и проведения аварийно-спасательных и других неотложных работ на территории учреждения в соответствии с планами действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- финансированию мероприятий по защите работников учреждения от чрезвычайных ситуаций;
- сохранению размера средней заработной платы работникам в период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) режима повышенной готовности на территории Тульской области;
- недопущению сокращения рабочих мест работников, осуществляющих работу в дистанционном (удаленном) режиме;
- возможному оказанию целевой материальной помощи работнику в случае его болезни, вызванной инфекцией в период пандемии - с учетом финансово-экономического положения учреждения;
- обеспечению работников на рабочих местах запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и смены масок не реже 1 раза в 3 часа), а также дезинфицирующих салфеток, кожных антисептиков для обработки рук, дезинфицирующих средств, перчаток;
- организации при входе в учреждение мест для обработки рук кожными антисептиками, предназначенными для этих целей (в том числе с помощью установленных автоматических дозаторов), или дезинфицирующими салфетками, а также измерения температуры тела бесконтактными автоматическими приборами;
- исключению доступа в учреждение лиц, не связанных с его деятельностью;
- ограничению контактов между коллективами структурных подразделений, не связанных общими задачами. Разделение рабочих потоков и разобщение коллектива посредством размещения сотрудников на разных этажах, в отдельных кабинетах, организации работы в несколько смен.

7.12. Профком обязуется:

- участвовать в проведении организационно-технических мероприятий по обеспечению безопасных условий труда на каждом рабочем месте в учреждении;
- обеспечить контроль за исполнением локальных нормативных актов в сфере трудовых отношений, изданных работодателем (по согласованию с профкомом) в целях обеспечения безопасных условий труда работникам учреждения.

7.13. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность предоставленного оборудования и иных средств;
- ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;
 - обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации.

Работодатель обеспечивает:

обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом Российской Федерации «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации»; постоянный контроль предоставления работникам в полном объеме льгот и компенсаций, установленных Законом Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с последующими изменениями и дополнениями).

8.2. Женщинам, имеющим детей – школьников в возрасте до 12 лет, предоставляется оплачиваемый выходной день 1 сентября.

8.3. При увольнении работников в связи с уходом на пенсию и проработавшим в системе социальной защиты населения не менее 10 лет, выплачивается денежное пособие в размере оклада при наличии необходимых финансовых средств.

8.4. Дополнительные социальные (оплачиваемые) отпуска, за счет экономии фонда оплаты труда, предоставляются:

в случае бракосочетания Работника – 2 рабочих дня;

в случае похорон близких родственников (родители, муж, жена, дети) – 3 рабочих дня.

в случае юбилейных дней рождений – 1 день (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.)

8.5. Работодатель обеспечивает единовременную выплату к отпуску в размере и порядке, установленном постановлениями правительства Тульской области от 3 марта 2016 года № 92, с изменениями от 06 апреля 2018 г., 06 ноября 2020 г.

8.6. В случае установления факта нанесения работнику материального ущерба при выполнении им своих должностных обязанностей Работодателем может быть оказана помощь в полном или частичном возмещении нанесенного ущерба.

8.7. В соответствии со ст.14 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» Профсоюзом составляется заключение о степени вины работника для установления размера возмещения вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении должностных обязанностей.

8.8. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Областным трехсторонним соглашением Работодатель производит ежемесячные отчисления первичным профсоюзным организациям финансовых средств по статье «Прочие текущие расходы» на проведение в коллективах социально-культурной и иной работы.

8.9. Работодатель предоставляет возможность для физической активности Работникам с малоподвижным режимом работы (проведение производственной гимнастики и т. д.).

8.10. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на Работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами, настоящим коллективным договором.

В случае использования дистанционным Работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, ему выплачивается компенсация, а также возмещаются другие расходы, связанные с выполнением дистанционной работы.

Порядок, срок, размер компенсации и возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ, Законом Тульской области от 2 ноября 2007 года № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда», Областным трехсторонним соглашением, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель:

содействует обеспечению прав профсоюзной организации в учреждении;

производит безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов на основании личного письменного заявления члена Профсоюза.

предоставляют представителям Профсоюза бесплатно помещения для проведения собраний и средства связи для осуществления деятельности профсоюзной организации в интересах работников;

освобождают от работы членов Профсоюза с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, прохождения краткосрочной учебы, участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов и проводимых мероприятий.

9.3. Профсоюз учреждения имеет право беспрепятственно и бесплатно получать от работодателя информацию по вопросам, связанным с организацией и оплатой труда, социально-экономическим развитием учреждения, руководствуясь при этом постановлением Правительства Российской Федерации от 5 декабря 1991 года № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

9.4. Профсоюз имеет право беспрепятственно и бесплатно получать от работодателя информацию по вопросам, связанным с социально-трудовыми отношениями, развития учреждения.

9.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных выборных органов первичных профсоюзных организаций по охране труда и представителей в создаваемых в учреждениях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия Профсоюза.

9.6. Работодатель предоставляет Профсоюзу право безвозмездного использования оргтехники, компьютерного оборудования, Интернета, электронной почты для реализации уставных целей Профсоюза.

9.7. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзной организации или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель:

осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

рассматривает возможность по введению в учреждениях системы негосударственного пенсионного обеспечения работников;

создает в учреждении совместно с Профсоюзом комиссию по пенсионным вопросам;

обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;

обновляет Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение, в соответствии с законодательством. Одновременно с представлением индивидуальных сведений представляет Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством, в электронном виде с использованием программного обеспечения «Перечень льготных профессий организации»;

в целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представляет в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области отчетность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонифицированного учета;

обеспечивает своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству;

своевременно, в установленные действующим законодательством сроки, обеспечивает уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выдает работникам копию индивидуальных сведений, представляемых в органы Пенсионного фонда Российской Федерации;

предоставляет в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых работников.

10.2. Профсоюз:

контролирует своевременность и правильность внесения записей в трудовых книжках, полноты сведений в других документах о стаже, необходимых для реализации пенсионных прав застрахованных лиц – членов Профсоюза;

осуществляет контроль деятельности работодателей по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведении и хранении документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями.

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

11.3. Ежеквартально сторонами, подписавшими коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников.

11.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

11.5. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового договора за 3 месяца до окончания действия настоящего договора.

Раздел 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

12.1. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора с ознакомлением с ним работников учреждения в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

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

13.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

13.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

13.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:
трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
двух месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Приложение 1 к Коллективному договору

**Перечень должностей работников государственного учреждения Тульской области
«Тульский областной центр реабилитации инвалидов»
с ненормированным рабочим днем**

№п/п	Наименование должности	Количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Директор	12 календарных дней
2.	Заместитель директора	10 календарных дней
3.	Заведующий отделением	7 календарных дней
4.	Главный бухгалтер	7 календарных дней
5.	Заместитель главного бухгалтера	5 календарных дней
6.	Специалист в сфере закупок	3 календарных дня
7.	Специалист по кадрам	3 календарных дня
8.	Юрисконсульт ведущий административно-управленческого персонала	3 календарных дня
9.	Водитель автомобиля	3 календарных дня

