

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками муниципального автономного учреждения города Обнинска Калужской области «Благоустройство»

(МАУ «Благоустройство»)

на 2024 – 2027 годы


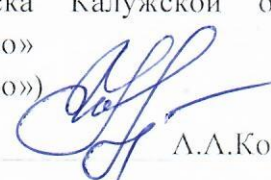
(с 25 июля 2024 года по 24 июля 2027 года)

Принят на общем собрании работников
МАУ «Благоустройство»

Протокол № 25

от «15» июля 2024 г.



<p>От работодателя:</p> <p>Директор муниципального автономного учреждения города Обнинска Калужской области «Благоустройство» (МАУ «Благоустройство»)</p> <p> Д.В.Федоров</p> <p>« 15 » июля 2024 г.</p>	<p>От имени работников:</p> <p>Председатель совета трудового коллектива муниципального автономного учреждения города Обнинска Калужской области «Благоустройство» (МАУ «Благоустройство»)</p> <p> Л.Л.Королева</p> <p>« 15 » июля 2024 г.</p>
---	--

г. Обнинск, 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении города Обнинска Калужской области «Благоустройство» и устанавливает взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами Договора являются:

Муниципальное автономное учреждение города Обнинска Калужской области «Благоустройство» (МАУ «Благоустройство»), далее именуемое «Работодатель», в лице директора Федорова Дмитрия Владимировича, действующего на основании Устава, и работники МАУ «Благоустройство», далее именуемые «Работники», а по отдельности «Работник», от имени которых действует представительный орган работников - совет трудового коллектива МАУ «Благоустройство» в лице председателя совета трудового коллектива Королевой Антонины Александровны, действующей на основании Положения о совете трудового коллектива МАУ «Благоустройство».

Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором МАУ «Благоустройство».

В течение срока действия договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе по взаимному согласию вносить дополнения и изменения.

Изменения и дополнения в Договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Внесенные изменения и дополнения в Договор оформляются дополнительными соглашениями к Договору, являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работников.

Если срок Договора истекает или истек, но при этом уведомление о начале коллективных переговоров, в случае до продления или заключения Договора на новый срок Договор сохраняет свою силу.

1.3. Действие Договора распространяется на всех Работников.

1.4. Договор заключается на 3 года и вступает в силу с 25 июля 2024 г. и действует по 24 июля 2027 г.

2. Регулирование трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

2.2. Договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

2.3. Работники, участвующие в коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, их заключению, изменению, в том числе по изменению Договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2.4. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, в том числе командировочные расходы, расходы по найму жилья и прочие расходы, компенсируются Работодателем.

2.5. Представители Работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

2.6. Оплату услуг экспертов, специалистов и посредников, привлеченных для участия в коллективных переговорах, осуществляет пригласившая их сторона.

2.7. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором.

Следующие локальные нормативные акты Работодатель принимает с учетом мнения представительного органа Работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о персональных данных работников;
- положение об оплате труда работников;
- положение о премировании работников;
- графики сменности.

2.8. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Договор.

3. Оплата труда

3.1. Выплата заработной платы

3.1.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме.

3.1.2. Заработная плата выплачивается Работникам путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников. Работодатель организует получение Работниками банковских карт и несет расходы на их выпуск и обслуживание.

3.1.3. Заработная плата Работникам выплачивается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена не реже чем два раза в месяц 23 и 8 числа каждого месяца на расчетный счет Работника открытый в кредитной организации в рамках зарплатного проекта Работодателя либо на расчетный счет Работника, открытый в кредитной организации указанный в заявлении Работника.

3.2. Система оплаты труда

3.2.1. Работодатель применяет повременную систему оплаты труда с установлением Работникам окладов в зависимости от занимаемых ими должностей в соответствии с установленными штатным расписанием профессиональными квалификационными группам и квалификационными уровнями.

Работодатель относит должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами (заместитель начальника отдела, заместитель начальника службы) на основании квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих к

профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню соответствующих базовых должностей, считая эти должности производными от должностей начальник отдела, начальник службы с учетом требования к их знаниям и квалификации.

3.2.2. Должностные оклады Работников устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, согласованным с Администрацией города Обнинска в установленном порядке.

3.3. Выплаты компенсационного характера:

3.3.1. Размер повышения оплаты труда Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в соответствии с итогами проведения специальной оценки условий труда и составляет не менее 4% от должностного оклада

3.3.2. Оплата за каждый час ночной работы (с 22 до 6 часов) повышается на 35% от должностного оклада.

3.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном 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 повышенном 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.

3.3.4. Работникам выплачиваются выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными условиями труда
- за увеличение объема работ
- за дополнительный объем работ
- за совмещение должностей

3.4. Выплаты стимулирующего характера

3.4.1. Работникам устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты;
- иные выплаты стимулирующего характера.

3.4.2. Работодатель может поощрять Работников путем выплаты премий.

Порядок, размеры и сроки выплаты премий указаны в положении о премировании работников.

3.4.3. Иные выплаты стимулирующего характера указаны в положении об оплате труда работников

3.5. Заработная плата Работников подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация осуществляется в порядке, определяемом Администрацией города Обнинска.

3.6. Минимальный размер заработной платы Работника при работе в нормальных условиях труда, полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении нормы труда составляет не менее величины МРОТ, применяемой на территории Калужской области.

4. Рабочее время. Время отдыха

4.1. Рабочее время

4.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю.

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

4.1.3. Для следующих категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для Работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю, а для таких Работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 12 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю, а для таких Работников, получающих общее образование или среднее

профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 17 часов 30 минут в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю.

Работодатель устанавливает Работникам сокращенную продолжительность рабочего времени также в иных случаях, установленных законодательством.

4.1.4. Для следующих категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены):

- для Работников в возрасте от 14 до 15 лет, включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул, - не более 4 часа, а для таких Работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 2 часов 30 минут;

- для Работников в возрасте от 15 до 16 лет, включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул, - не более 5 часов, а для таких Работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 2 часов 30 минут;

- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет, включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул, - не более 7 часов, а для таких Работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 4 часа;

- для Работников, являющихся инвалидами, - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель устанавливает Работникам сокращенную продолжительность ежедневной работы (смены) также в иных случаях, установленных законодательством.

4.1.5. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих должностей:

- Директор (устанавливается в трудовом договоре, заключенном с Администрацией города Обнинска);
- Заместитель директора;
- Начальник юридического отдела;
- Главный инженер;
- Начальник отдела закупок;
- Главный экономист;
- Начальник планово-договорного отдела;
- Начальник материально-технического отдела;
- Начальник отдела кадров;
- Главный бухгалтер;
- Главный специалист по сметному ценообразованию
- Начальник производственно-технического отдела;
- Начальник ремонтно-транспортной службы;
- Начальник службы благоустройства;
- Начальник службы ливневой канализации;
- Начальник службы зеленого хозяйства;
- Начальник службы по ремонту автодорог города;
- Начальник службы по обеспечению безопасности дорожного движения;

4.1.1. Для службы благоустройства устанавливается режим сменной работы.

Чередование рабочих смен, время начала и окончания работы, перерывы в работе и выходные дни определяются, согласно графикам, сменности, которые устанавливаются Работодателем.

4.1.2. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения совета трудового коллектива.

4.1.3. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, если иное не предусмотрено ТК РФ.

4.1.4. Режим рабочего времени дистанционных Работников устанавливается такими Работниками по своему усмотрению.

Время взаимодействия дистанционного Работника с Работодателем включается в рабочее время.

4.2. Время отдыха

4.2.1. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.2. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха Работников.

4.2.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.2.4. В случаях, установленных законодательством, Работодатель предоставляет Работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе:

- Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени, - не менее 7 календарных дней;
- Работникам с ненормированным рабочим днем - не менее 3 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков предоставляются дистанционным Работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, в соответствии с общими правилами, установленными у Работодателя.

5. Обучение и повышение квалификации

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

5.2. Необходимость подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения их новым профессиям Работодатель определяет самостоятельно.

6. Обеспечение занятости. Условия высвобождения работников

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом совету трудового коллектива не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.2. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных законодательством, при равной производительности труда предоставляется:

- Работникам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим без матери, детей в возрасте до 14 лет.

6.3. При угрозе массового увольнения Работников Работодатель с целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест с учетом производственных условий и возможностей вправе в порядке,

установленном ч. 5 ст. 74 Трудового кодекса РФ, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

7. Охрана труда

7.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в организации Работодателя вводится должность специалиста по охране труда.

7.2. Права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, гарантии их прав, условия обеспечения их средствами индивидуальной защиты, молоком, и молокозаменяющими продуктами (выплатой денежной компенсации взамен) дополнительные гарантии закреплены в ст. 219 - 225 ТК РФ.

7.3. Обязанности работника в области охраны труда изложены в ст. 214 ТК РФ.

7.4. Размер средств, выделяемых на проведение мероприятий по охране труда и технике безопасности устанавливается ежегодно по решению директора и в соответствии с представлением специалиста по охране труда.

7.5. Специальная оценка условий труда Работников проводится не реже чем один раз в пять лет.

7.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты в размере, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя. Минимальный размер доплаты за работу с вредными или опасными условиями труда – 4 (четыре) процента от должностного оклада. Выплата работникам назначается приказом директора.

7.7. В соответствии с законодательством РФ работодателем ежегодно выделяются средства для приобретения сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной и коллективной защиты. Эффективность средств индивидуальной защиты (СИЗ) должна подтверждаться сертификатами соответствия.

7.8. Работодатель обеспечивает служебной одеждой и обувью работников отдела безопасности и охраны - оперативных дежурных.

7.9. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, или по заявлениям работников предусматривается компенсационная выплата

в размере, эквивалентном стоимости молока. Список работников, которым выдается молоко, ежегодно утверждается приказом директора.

7.10. Все категории Работников проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования). Работодатель организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) всех Работников за счет собственных средств, в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации. Работники, не прошедшие в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, отстраняются от работы (не допускаются к работе). Период отстранения от работы не оплачивается. Исключение – случаи отстранения, когда Работник не по своей вине не прошел обучение и проверку знаний в области охраны труда либо обязательный медосмотр. В этом случае период отстранения оплачивается как простой.

7.11. Работодатель оказывает содействие Работникам в вакцинации в соответствии с законодательством Российской Федерации об иммунопрофилактике инфекционных болезней, при работах, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, национальным календарем профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям.

7.12. Проводится специальная оценка условий труда в подразделениях Учреждения в соответствии со ст. 214 ТК РФ и Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Её результаты используются в целях (ст.7 ФЗ-№426):

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- установления работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда;
- информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и

полагающихся работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях;

- контроля состояния условий труда на рабочих местах;
- оценки профессионального риска;
- подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- рассмотрения вопроса о прекращении (приостановлении) эксплуатации лабораторий, участков, оборудования, представляющих непосредственную угрозу для жизни людей
- подготовки контингента и поименного списка лиц, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам (обследованиям) работников;
- решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, а также при установлении диагноза профессионального заболевания;
- рассмотрения вопросов и разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда работников;
- обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда у работодателя, в том числе за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.13. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства и с целью обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма осуществляет без отрыва от производства обучение нормам, правилам охраны труда, безопасным методам и приемам работ, систематически проводит инструктаж и проверку знаний по охране труда и технике безопасности работников МАУ «Благоустройство».

7.14. Работодатель обязуется обеспечить температурный режим в соответствии с санитарными нормами. Обеспечение Работникам безопасных условий труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации в области охраны труда и локальными нормативными актами Работодателя, регулирующими вопросы охраны труда.

7.15. Уполномоченные по охране труда осуществляют контроль наличия в подразделениях аптечек первой помощи.

7.16. Работодатель проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии со ст.ст. 227 - 231 ТК РФ, положения «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» (Приказ Минтруда России от 20.04.2022 №223н) и Постановления Правительства РФ от 05.07.2022 №1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников» (вместе с «Правилами расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников»)

8. Гарантии и компенсации

8.1. Гарантии при направлении Работников в служебные командировки

8.1.1. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работникам:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- иные расходы, произведенные Работниками с разрешения или ведома Работодателя.

8.1.2. Расходы, связанные со служебными командировками, подлежат возмещению.

8.2. Работодатель может выплачивать Работникам материальную помощь:

- при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск (размер устанавливается ежегодно исходя из финансовых возможностей Учреждения локальным актом Учреждения с учетом мнения совета трудового коллектива);

Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год;

- в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети);
- в связи с юбилейными датами;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию по достижению пенсионного возраста;

- утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- в связи с заключением брака;
- в связи с рождением ребенка;
- при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска.
- в иных случаях острой необходимости.

Выплата материальной помощи носит заявительный характер.

Работодатель предоставляет работникам оплачиваемые три дня по случаю бракосочетания, три дня в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети).

При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. При этом работнику, проработавшему 11 месяцев, полагается компенсация за полный рабочий год. Полная компенсация предполагается и в других случаях в соответствии с действующим законодательством.

8.3 Если работник отработал менее 11 месяцев, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам по формуле: (количество дней отпуска)/12 месяцев x количество месяцев работы.

Излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца.

Округление количества календарных дней отпуска не производится, количество календарных дней отпуска указывается с двумя знаками после запятой.

8.4 Так же работникам, в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами, действующими в учреждении, предоставляются гарантии, льготы и компенсации.

8.5 Работодатель осуществляет доставку работников Учреждения до места работы и обратно, в том числе на обеденный перерыв и обратно.

8.6 Работникам предоставляют все предусмотренные законодательством Российской Федерации, локальными актами работодателя гарантии, льготы и компенсации, в том числе все гарантии установленные ст. 279 Трудового кодекса Российской Федерации и иные гарантии установленные трудовым законодательством Российской Федерации для лиц, призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от

28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также для лиц, являющимися членами их семей.

9. Гарантии деятельности совета трудового коллектива

9.1. Работодатель предоставляет действующему совету трудового коллектива в безвозмездное пользование необходимые для его деятельности:

- помещение;
- оборудование;
- средства связи.

9.2. В целях осуществления советом трудового коллектива возложенных на него полномочий Работодатель обязуется предоставлять ему необходимую для работы информацию.

9.3. Члены выборных коллегиальных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

10.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Работники, обратившиеся в комиссию по трудовым спорам, на время участия в заседании комиссии также освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

10.3. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители Работников, их объединений не могут быть в период

разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия, уполномочившего их на представительство органа.

10.4. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11. Заключительные положения

11.1. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в Администрацию города Обнинска Калужской области.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.2. При приеме на работу нового Работника Работодатель обязан ознакомить его с Договором.

11.3. Изменение, дополнение и продление Договора

11.3.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.3.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в Договор только в том случае, если они улучшают положение Работников и не препятствуют исполнению Работодателем уже принятых на себя обязательств.

11.3.3. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

11.4. Сохранение действия Договора

11.4.1. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации Работодателя, реорганизации организации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.4.2. При смене формы собственности организации Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

11.4.3. При реорганизации организации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.4.4. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.