

Представитель работодателя:

Временно исполняющий обязанности
директора

Государственного казенного
учреждения Пензенской области
«Ресурсный центр социального
обслуживания населения Пензенской
области»



Л.В. Цицулина

2021 г.

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

Регистрационный №

Специалист

Представитель работников :

Председатель совета трудового
коллектива

Государственного казенного
учреждения Пензенской области
«Ресурсный центр социального
обслуживания населения
Пензенской области»

О.Н.Суханова

«02» ноября 2021 г.

Рассмотрен и утвержден на
собрании трудового коллектива

Государственного казенного
учреждения

Пензенской области «Ресурсный
центр социального обслуживания
населения Пензенской области»

«02» ноября 2021.,
протокол № 1-77

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного учреждения Пензенской области «Ресурсный центр
социального обслуживания населения Пензенской области»
на период с 2021 по 2024 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор государственного казенного учреждения Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» на 2021-2024 годы (далее – Договор) заключается в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), является локальным правовым актом учреждения, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в целях урегулирования в рамках действующего законодательства Российской Федерации трудовых и социально-экономических отношений.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом по регулированию социально-трудовых отношений в государственном казенном учреждении Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области», (далее по тексту Центр, ГКУ «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области») между Работодателем и Работниками в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются: государственное казенное учреждение Пензенской области «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области», далее – Работодатель, в лице своего представителя исполняющего обязанности директора ГКУ «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области» Людмилы Васильевны Цыцулиной, действующего на основании Устава Центра, с одной стороны, работники ГКУ «Ресурсный центр социального обслуживания населения Пензенской области», в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива председателя совета трудового коллектива Сухановой Оксаной Николаевной (далее – представитель работников) совместно именуемые далее Стороны.

1.4. Настоящий Договор распространяется на всех работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.5. Стороны заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают конфликтные ситуации путем переговоров.

1.6. Настоящий 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 общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7. Работники предоставляют право Совету трудового коллектива договариваться с Работодателем о внесении в Договор целесообразных с точки зрения обеих Сторон изменений и дополнений, без созыва собрания трудового коллектива.

1.8. В течение срока действия настоящего Договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договорённости вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

1.9. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности учреждения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из Сторон вправе направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия действующего на срок до трех лет.

1.10. Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на предприятие соглашениями, настоящим Договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые с каждым работником.

Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия настоящего Договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН

2.1. В целях выполнения настоящего Договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем Стороны обязуются:

2.1.1. Развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения учреждения, проводя мероприятия, направленные на улучшение условий труда, внедрение новых технологий и услуг, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников учреждения, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления и других организациях.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим Договором обязательства.

2.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.1.7. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и настоящим Договором социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

2.1.8. Принимать совместные меры, направленные на обеспечение достойной жизни работников, повышение эффективности работы, создание здоровых и безопасных условий труда, обеспечение роста заработной платы, реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов учреждения, повышение квалификации и профессионального уровня работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников

- предоставлять право совету трудового коллектива участвовать в управлении учреждением в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию.

2.2.2. Совет трудового коллектива обязуется:

- представлять интересы всех работников независимо от их членства в совете при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении настоящего Договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников учреждения;

- представлять интересы работников, не являющихся членами совета трудового коллектива, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;

- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

- разъяснять работникам учреждения положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему Договору;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

настоящим Договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан знакомить работников под роспись с локальными правовыми актами учреждения, иными нормативно-правовыми актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативно-правовые акты Работодателя.

3.6. Работодатель обязуется предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для профессионального роста и повышения квалификации работников.

3.7. Трудовой договор между работником и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с участием совета трудового коллектива Центра.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

4.1. Работодатель обязан:

4.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

4.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.1.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.1.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.1.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца (в феврале 15 и 28/29).

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

4.1.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

4.1.8. Предоставлять председателю совета трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

4.1.9. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.1.10. Рассматривать представления председателя совета трудового коллектива, о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и председателю совета трудового коллектива.

4.1.11. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

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

4.1.13. Представлять интересы трудового коллектива перед государственными органами, органами местного самоуправления, хозяйственными и общественными организациями.

4.1.14. Осуществлять повышение квалификации работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.1.15. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

4.1.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами и трудовыми договорами.

4.2. Работодатель имеет право:

4.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

4.2.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

4.2.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

4.2.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

4.2.5. Принимать локальные нормативные акты учреждения.

4.3. Обязанности совета трудового коллектива:

4.3.1. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников учреждения в рамках данного коллективного договора.

4.3.2. Содействовать повышению жизненного уровня работников.

4.3.3. Содействовать повышению заработной платы работников и своевременности ее выплаты.

4.3.4. Осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени работников, в соответствии с нормами законодательства и контролировать его выполнение.

4.3.5. Представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

4.3.6. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.

4.3.7. Участвовать в обеспечении безопасных условий труда.

4.3.8. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

4.3.9. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии его выполнения.

4.4. Гарантии прав совета трудового коллектива:

4.4.1. Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.

4.4.2. Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы членов трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудовыми отношениями споров, а в области коллективных прав и интересов - законные права и интересы работников независимо от их членства в совете трудового коллектива.

4.4.3. Работодатель содействует деятельности Совета трудового коллектива в реализации законных прав работников учреждения.

4.4.4. Для осуществления деятельности Совета трудового коллектива работодатель беспрепятственно и на безвозмездной основе предоставляет всю

необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель в предусмотренных ТК РФ случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему председателю совета трудового коллектива.

Совет трудового коллектива не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Совета трудового коллектива не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ними, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Председателем совета трудового коллектива с целью достижения взаимоприемлемого решения.

4.4.6. Работодатель обязан приостановить по требованию Совета трудового коллектива исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

4.4.7. Председатель совета трудового коллектива вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по вопросам социально-экономического развития учреждения и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

Работодатель обязуется в 5-тидневный срок рассматривать по существу предложения Председателя совета трудового коллектива и давать по их поводу мотивированные ответы.

4.5. Обязанности работников:

4.5.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

4.5.2. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

4.5.3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

4.5.4. Соблюдать трудовую дисциплину, правила техники безопасности, требования охраны труда.

4.5.5. Выполнять установленные нормы труда.

4.5.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

4.5.7. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.5.8. Бережно относиться к расходованию материальных ресурсов.

4.5.9. Не разглашать ставшие им известными в связи с работой в обществе сведения, относящиеся к коммерческой тайне и персональным данным граждан.

4.6. Работники учреждения имеют право на:

4.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и

на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

4.6.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

4.6.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и безопасности, предусмотренным действующим законодательством и настоящим Договором.

4.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

4.6.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

4.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

4.6.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

4.6.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через Совет трудового коллектива, а также на информацию о выполнении настоящего Договора, соглашений.

4.6.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

4.6.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

4.6.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

4.6.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.6.15. Работник имеет право на осуществление самозащиты своих трудовых прав.

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование, и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Председателю Совета трудового коллектива не позднее, чем за два

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 три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.5. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению.

6. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

6.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора.

6.2. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

6.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации и включает в себя наименование должности, место работы, условия оплаты труда, режим работы, количество дней отпуска, дополнительные льготы.

6.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его наименования) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

6.7. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

6.8. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

6.9. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

6.10. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 74 ТК РФ.

6.11. В условия 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, а для заместителя директора, главного бухгалтера, - не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статье 70 ТК 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 соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

6.12. Стороны настоящего Договора признают, что повышение квалификации и переквалификация Работника должны проводиться исходя из интересов учреждения.

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предоставляются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.13. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии соответствующих вакансий в учреждении.

6.14. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней должности, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

6.15. Основаниями прекращения трудового договора являются:

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; ежедневный выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

7.2. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и Графиками работы, утвержденными Работодателем с учетом мнения полномочного представителя трудового коллектива.

Режим рабочего времени и отдыха дистанционного работника устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7.3. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

7.4. Привлечение работника к сверхурочным работам производится Работодателем с его письменного согласия в случаях и порядке, предусмотренных в

статье 99 ТК РФ.

7.5. Работник может быть привлечен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя с учетом мнения полномочного представителя трудового коллектива.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в 2-х кратном размере.

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

7.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (работникам - инвалидам - 30 календарных дней).

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

7.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам в соответствии с порядком, установленным ТК РФ.

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

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена настоящим Договором. Перечень работников, работающих в условиях ненормированного рабочего дня, и количество дней отпуска установлены настоящим Договором. (Приложение № 1).

7.9. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных

8. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

8.1.2. Производить своевременную и в полном объеме выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и в соответствии с принятой системой оплаты труда работников учреждения, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, а также выплат, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

8.1.3. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются Работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов работникам определяются трудовыми договорами по соглашению сторон.

Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда.

8.1.4. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

8.1.5. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами.

8.1.6. Выплачивать заработную плату работникам в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца (в феврале 15 и 28/29).

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

8.1.7. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

8.1.8. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала.

8.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с Положением об оплате труда работников организации.

8.1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

8.1.11. Дополнительные доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) работникам производятся в соответствии с действующим законодательством РФ и Положением об оплате труда работников организации.

8.1.12. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

8.1.13. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую постоянную работу в обществе, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1-го месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8.1.14. Оплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.1.15. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

8.1.16. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному

руководителю, иному представителю Работодателя.

8.1.17. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

8.1.18. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.1.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

9. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ

9.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

9.2. Обмен электронными документами осуществляется с помощью программных и технических средств имеющихся у работодателя и дистанционного работника.

9.3. Каждая из осуществляющих взаимодействие Сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой Стороны

9.4. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись или путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником.

9.5. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

9.6. Увольнение дистанционного работника, допускается в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего

запроса работодателя.

9.7. Увольнение дистанционного работника, допускается в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

10. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

10.1. Одним из основных направлений деятельности организации в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

10.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами организации с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников.

10.3. Обучение персонала Центра является системным и периодическим. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории персонала индивидуально.

10.4. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

10.4.1. Информировать работников о программах обучения и внесении корректировок в ранее утвержденные программы.

10.4.3. Разрабатывает планы развития персонала, направленные на совершенствование и рациональное использование профессионального потенциала работников.

11. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

11.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы охраны труда, обязуется:

11.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда и соблюдение государственных нормативных требований по охране труда на предприятии.

11.1.2. Обеспечивать применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ средств индивидуальной и коллективной защиты.

11.1.3. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

11.1.4. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.1.5. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах, связанных с загрязнениями.

11.1.6. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

11.1.7. Организовывать работу и контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств

индивидуальной и коллективной защиты.

11.1.8. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.1.9. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

11.1.10. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

11.1.11. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

11.1.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

11.1.13. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.1.14. Незамедлительно выполнять требования совета трудового коллектива об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

11.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

11.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с советом трудового коллектива споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

11.1.17. Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности предприятия.

11.2. Совет трудового коллектива обязуется:

11.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных условий труда.

11.2.2. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

11.2.3. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

11.2.4. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

12.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

12.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

13. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1. Настоящий Договор заключен на срок три года, вступает в силу со дня подписания Сторонами.

Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

13.2. Изменение и дополнение коллективного договора вносятся по взаимному согласованию Сторон в порядке, установленном для его заключения. Изменение условий труда, социально-бытовых гарантий в сторону их улучшения вносятся решениями Работодателя.

13.3. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Работодателем, представителем работников и соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

13.4. Ответственность Сторон за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, определяется действующим законодательством РФ.

Приложение № 1
к коллективному договору
ГКУ Пензенской области «Ресурсный
центр социального обслуживания
населения Пензенской области»
на период с 2021 по 2024 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, для которых установлен ежегодный дополнительный
оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день

Должность	Количество дополнительных дней отпуска
Директор	12 календарных дней
Заместитель директора	6 календарных дней
Главный бухгалтер	6 календарных дней
Водитель	3 календарных дня



Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 21 листов
ВРИО директора ГКУ «Ресурсный
центр социального обслуживания
населения Пензенской области»

Л.В.Цицулина