

От работодателя:

Директор
ГУ ТО «Региональный центр
«Развитие»



О.В. Ионина
« » _____ 20 г.
М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГУ ТО «Региональный центр
«Развитие»



Ю.Д. Токарева
« » _____ 20 г.
М.П.



ПРИНЯТО

общим собранием работников

Протокол № 1

« 17 » августа 2021 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения Тульской области
«Региональный центр «Развитие»
на 2021-2023 г.г.

Тула, 2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном учреждении Тульской области «Региональный центр «Развитие» и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тульской области, Областным трехсторонним соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021-2023 годы (далее – Областное трехстороннее Соглашение), Областным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области системы социальной защиты населения на 2019-2021 годы (далее — Областное Соглашение), Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель – государственное учреждение Тульской области «Региональный центр «Развитие» (далее – «учреждение») в лице директора Иониной Ольги Владимировны (далее – «работодатель») и работники учреждения (далее – «работники»), представленные первичной профсоюзной организацией (далее – «представительный орган работников»), в лице ее председателя Токаревой Юлии Дмитриевны.

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 работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей. В совместной деятельности работодатель и представительный орган работников выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

соблюдать законы и нормативные правовые акты Российской Федерации, Тульской области, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

соблюдать уровень заработной платы, социальные гарантии в порядке и в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Тульской области;

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

знакомить работников (под роспись) с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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;

создавать условия для профессионального и личностного роста работников;

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

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

исполнять другие обязательства, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и Тульской области в сфере трудовых отношений.

Представительный орган работников как представитель работников обязуется:

способствовать стабильной 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 соблюдения прав работников, улучшения условий их труда;
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 представительным органом работников предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на работодателя.

Работники обязуются:

добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором;

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

соблюдать трудовую дисциплину;

способствовать повышению эффективности деятельности учреждения;

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 работодателя;

соблюдать нормы профессиональной этики;

выполнять другие обязательства, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и Тульской области в сфере трудовых отношений.

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

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

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

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-экономическое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.10. Коллективный договор направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в установленном законодательством порядке.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников учреждения и вновь поступающих работников при приеме на работу.

1.13. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор;

при реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении) – в течение всего срока реорганизации;

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 продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые, и другие документы в соответствии со статьей 65 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно.

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 Трудового Кодекса Российской Федерации, может осуществляться путем обмена электронными документами.

На работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Областным Соглашением, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения и иными локальными актами, действующими в учреждении, и относящимися к трудовой деятельности работника.

Условия трудового договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тульской области, Областным Соглашением, Областным трехсторонним Соглашением.

2.2. В целях развития кадрового потенциала работодатель осуществляет, в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год и на плановый период, финансирование и обеспечивает прохождение работниками учреждения профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировок в порядке и сроки, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательными и иными нормативными правовыми актами Тульской области, с сохранением занимаемой должности и средней заработной платы на этот период.

2.3. Локальные нормативные акты, затрагивающие социально - трудовые отношения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4. Работодатель включает в обязательном порядке в состав аттестационных комиссий представителей представительного органа работников при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников.

2.5. Нормативные правовые акты правительства Тульской области, министерства труда и социальной защиты Тульской области, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, доводятся до сведения представительного органа работников в течение 3-х дней со дня их официального поступления в учреждение для исполнения.

2.6. С целью привлечения на работу в учреждение молодежи работодатель предусматривает возможность трудоустройства лиц, закончивших профильные образовательные организации высшего профессионального образования.

2.7. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников к награждению ведомственными наградами в соответствии с утвержденными положениями.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Расторжение трудового договора с работниками – членами представительного органа работников по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе работодателя 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.

3.2. Увольнение по сокращению численности или штата работников учреждения, при несоответствии работников занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

3.3. Работодатель обязуется представлять представительному органу работников проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4. При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в представительный орган работников, органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае, если решение о сокращении должностей, численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников руководствуется критериями массового увольнения, установленными Областным трехсторонним Соглашением.

Работодатель в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществляет согласованные с представительным органом работников мероприятия по обеспечению занятости работников, оказывает содействие

высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

3.5. Работодатель при сокращении численности или штата работников пользуется 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 труда и социальной защиты Тульской области, свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;

работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;

бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.

3.6. При сокращении численности или штата работников недопустимо увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время продолжительностью 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

3.8. Высвобождаемому работнику:

предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении; в случае создания в нем новых рабочих мест ему предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данном учреждении.

гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации учреждения и сокращении численности или штата работников (статьи 178, 180 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.9. Представительный орган работников сохраняет высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществляет содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывает посильную материальную помощь.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. В соответствии со статьей 91 Трудового Кодекса Российской Федерации нормальная продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю.

Для 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.

Для отдельных категорий работников в соответствии со статьями 92-94 Трудового Кодекса Российской Федерации и другими нормами трудового законодательства устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, указанная в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.3. Работники могут привлекаться к сверхурочной работе – работе, выполняемой по инициативе работодателя за пределами установленной для работников продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с их письменного согласия, а в отдельных случаях – и с учетом мнения представительного органа работников (часть 4 статьи 99 Трудового Кодекса Российской Федерации), при этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

В любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

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

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

4.4. Отдельным категориям работников устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с

которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Приложением к настоящему коллективному договору.

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

4.5. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников (статья 113 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Привлечение к работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или по письменному заявлению работника компенсируется другим днем отдыха (статья 153 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.6. Отдельным категориям работников предоставляется право на дополнительные оплачиваемые выходные дни:

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);

работникам в случае сдачи ими крови или ее компонентов – 1 день, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (статья 186 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.7. Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются гарантии и компенсации, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

4.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

4.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

на один час — для всех работников;

на два 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.

4.11. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.12. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Приложением к настоящему коллективному договору.

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

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

4.14. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий 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.

4.15. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников. График отпусков составляется ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и обязателен как для работодателя, так и для работника.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работнику, выполняющему дистанционную работу, осуществляется в соответствии с графиком отпусков, составляемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

При составлении графиков отпусков на очередной календарный год работодатель с учетом мнения представительного органа работников учитывает:

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 Российской Федерации);

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.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (часть 4 статьи 123 Трудового Кодекса Российской Федерации).

При составлении графика отпусков по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала.

Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. 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.

Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

В соответствии со статьей 124 Трудового Кодекса Российской Федерации ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами.

4.16. На основании письменного заявления работника работодателем предоставляется дополнительный социальный (оплачиваемый) отпуск за счет экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

в случае бракосочетания – 2 рабочих дня;

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

в случае юбилейных дней рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) – 1 день;

1 сентября – женщинам, имеющим детей – школьников в возрасте до 12 лет, а также отцам, воспитывающим в одиночку детей указанного возраста.

4.17. Работодателем предоставляется отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанным в статье 128 Трудового Кодекса Российской Федерации.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам, не указанным в статье 128 Трудового Кодекса Российской Федерации, по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.18. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель предоставляет по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Региональный центр «Развитие», разработанным на основе постановления правительства Тульской области от 30.07.2019 № 320, «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Региональный центр «Развитие».

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

5.2. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работникам в порядке и сроки, определенные законодательством Российской Федерации, Тульской области, регулирующим правоотношения в области заработной платы работников бюджетной сферы.

5.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перечислений на лицевые счета работников (банковские карты) 18 числа каждого месяца – за первую половину месяца и 3 числа – за вторую половину месяца.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

5.4. Плановый размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается из расчета не менее 40% от заработной платы работников.

5.5. Работодатель сохраняет за работником средний месячный заработок на весь период обучения при направлении на дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства при условии, что работника на обучение направляет работодатель.

5.6. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором) работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Региональный центр «Развитие», настоящим коллективным договором.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.7. 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 день 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 платы 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.

5.8. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в учреждении за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

5.9. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

5.10. Время работы в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.12. Работодатель обеспечивает оплату труда работникам за вторую половину декабря финансового года до 1 января следующего года.

5.13. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки

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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.14. Работодатель устанавливает оплату в размере 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.

5.15. Период простоя работников по причине закрытия учреждения из-за аварии на объектах жизнеобеспечения для проведения ремонтных работ по требованиям органов надзора и контроля оплачивается в размере двух третей средней заработной платы.

5.16. Работодатель обеспечивает повышение заработной платы работникам в размерах и в течение сроков, установленных нормативными правовыми актами Тульской области.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обеспечивает работникам безопасные условия труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работодатель при формировании бюджетной сметы на текущий финансовый год и на плановый период предусматривает средства в пределах выделенных ассигнований на:

- работу по охране труда и улучшению безопасности труда;
- обеспечение работников специальной одеждой, обувью и инвентарем;
- обучение и подготовку кадров по охране труда.

6.3. Работодатель:

в установленном порядке разрабатывает мероприятия по обеспечению безопасности труда, обеспечивает их выполнение, а также контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

разрабатывает и утверждает в установленном порядке инструкции по охране труда для работников учреждения;

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

обеспечивает обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда, технике безопасности, гигиене труда, противопожарной охране в

сроки, установленные соответствующими нормативными правовыми актами, устанавливает ответственных за их проведение;

не допускает к работе лиц, не прошедших обучение;

организует информирование работников учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и т. д.;

обеспечивает разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий с учетом мнения представительного органа работников;

обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

сохраняет за работниками место работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине;

обеспечивает беспрепятственный допуск для проведения общественного контроля по охране труда;

рассматривает и принимает меры по предложениям представительного органа работников, направленным на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

6.4. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.

В случае, если в период действия декларации соответствия условий труда произошел несчастный случай на производстве (за исключением произошедшего по вине третьих лиц) или выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, действия декларации прекращается, работодатель обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда (с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов, с оценкой травмобезопасности производственного оборудования, обеспеченности средствами индивидуальной защиты и т.д.), разработку мер (при необходимости) по приведению их в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности с участием представительного органа работников учреждения.

Работодатель обеспечивает включение в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей представительного органа работников.

6.5. Работодатель обеспечивает условия для осуществления контроля соблюдения на рабочих местах требований норм и правил по охране труда уполномоченными лицами представительного органа работников учреждения.

а также членами комиссии по охране труда, организует обучение членов комиссий.

6.6. Работодатель обеспечивает своевременную и бесплатную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам в соответствии с условиями труда.

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно организуется ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

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

6.8. В учреждении создается комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представительного органа работников в количестве не менее 3 человек.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда.

6.9. Уполномоченным лицам по охране труда, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время для исполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю состояния и условий охраны труда, а также для их обучения вопросам охраны труда с сохранением заработной платы.

6.10. 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 увольнение.

Отказ от работы оформляется работником письменно с указанием причины отказа и передается непосредственному или вышестоящему руководителю.

Приостановка работы осуществляется после официального уведомления работодателя.

6.11. Представительный орган работников осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в этих вопросах, а в случаях выявления нарушений предлагает работодателю устранить их.

Постановления представительного органа работников по вопросам охраны труда обязательны для исполнения работодателем.

6.12. Работодатель обеспечивает предоставление работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения профилактического медицинского осмотра и (или) диспансеризации.

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

Работник обязан предоставить работодателю справку медицинских организаций, подтверждающие прохождение им профилактического медицинского осмотра и (или) диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.13. На основании поданных заявлений от представительного органа работников, от работников — членов представительного органа работников совместно организуют мероприятия по проведению экспертизы качества специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 24 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. В целях санитарно-бытового обеспечения работников работодателем оборудуются помещения для приема пищи и санитарно-бытового назначения.

7.2. Работодатель осуществляет работникам единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в порядке, установленном Положением об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Региональный центр «Развитие».

7.3. Работодатель обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010 № 326-ФЗ.

7.4. Работодатель вправе при финансовой возможности за счет экономии фонда оплаты труда оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи работникам государственного учреждения Тульской области «Региональный центр

«Развитие».

7.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимается в соответствии с порядком выплаты материальной помощи руководителям учреждения, утвержденным распорядительным документом министерства труда и социальной защиты Тульской области.

7.6. При увольнении работников в связи с уходом на пенсию и проработавшим в учреждениях, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области, не менее 10 лет, выплачивается денежное пособие в размере оклада при наличии необходимых финансовых средств.

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

7.8. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» представительный орган работников составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении должностных обязанностей.

7.9. 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.

7.10 В соответствии со статьей 183 Трудового Кодекса Российской Федерации при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работникам пособие в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Взаимоотношения работодателя и представительного органа работников осуществляются на принципах социального партнерства, сотрудничества в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,

Законом Тульской области от 02.11.2007 № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда», Отраслевым соглашением.

8.2. Представительный орган работников:

представляет и защищает законные права и интересы членов представительного органа работников по вопросам трудовых отношений;

беспрепятственно получает от работодателя информацию по вопросам, связанным с социально-трудовыми отношениями, развитием учреждения;

осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, иных нормативных документов, содержащих нормы трудового права, за выполнением коллективного договора, соглашений;

информирует работников о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения профсоюзных органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.3. Работодатель:

содействует деятельности представительного органа работников, реализации законных прав работников;

организует ознакомление вновь принимаемых работников с коллективным договором;

не препятствует вступлению работников в представительный орган работников;

освобождает от работы членов выборных органов представительного органа работников для выполнения общественных обязанностей, прохождения краткосрочной учебы с сохранением заработной платы;

предоставляет представительному органу работников бесплатно помещения для проведения собраний и средства связи для осуществления деятельности профсоюзной организации в интересах работников;

предоставляет представительному органу работников право безвозмездного использования оргтехники, компьютерного оборудования, Интернета, электронной почты для реализации уставных целей представительного органа работников;

ежемесячно перечисляет на счет Тульской областной организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному представительным органом работников, на основании личных письменных заявлений членов представительного органа работников, в размере 1% от их заработной платы;

учитывает мотивированное мнение представительного органа работников по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам;

приостанавливает по требованию представительного органа работников исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя представительного органа работников или его представителя в управленческих совещаниях по вопросам, связанным с социально-трудовыми отношениями, развития учреждения. Представители представительного органа работников в обязательном порядке включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации учреждения, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по исчислению стажа;

гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования представительным органом работников даты их проведения, но не позднее, чем за 7 дней;

содействует обеспечению прав представительного органа работников в учреждении;

не препятствует представителям профсоюзных органов посещать учреждение для реализации установленных законодательством прав работников и уставных задач представительного органа работников;

освобождает от работы членов представительного органа работников для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профсоюзом, Обкомом Профсоюза, Тульской Федерацией профсоюзов съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов и проводимых мероприятиях;

выполняет иные обязанности в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4. Представительный орган работников, Обком Профсоюза имеют право беспрепятственно и бесплатно получать от работодателей информацию по вопросам, связанным с социально - трудовыми отношениями, развития учреждения.

8.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных представительного органа работников 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 представительного органа работников (статья 25 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.6. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзных организаций или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

9. ЗАЩИТА ПЕНСИОННЫХ ПРАВ И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель:

осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном законодательством;

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

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.

9.2. Представительный орган работников:

контролирует своевременность и правильность внесения записей в трудовых книжках, полноту сведений в других документах о стаже, необходимых для реализации пенсионных прав застрахованных лиц – членов представительного органа работников (при наличии письменного согласия работников);

осуществляет контроль деятельности работодателя 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 (при наличии письменного согласия работников).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями.

10.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.3. Стороны коллективного договора обязуются не реже 1 раз в год на собрании трудового коллектива информировать о выполнении принятых обязательств.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации


Ю.Д. Гокарева
« 18 » августа 20__ года

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
директора ГУ ТО
«Региональный центр «Развитие»


О.В. Ионина
«__»__ 20__ года

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников государственного учреждения
Тульской области «Региональный центр «Развитие»
с ненормированным рабочим днем для предоставления им
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

1. Заместитель директора – 5 календарных дней.
2. Главный бухгалтер – 5 календарных дней.
3. Заведующий хозяйством – 5 календарных дней.
4. Начальник отдела – 5 календарных дней.
5. Экономист – 3 календарных дня.
6. Бухгалтер – 3 календарных дня.
7. Специалист в сфере закупок – 3 календарных дня.
8. Специалист по кадрам – 3 календарных дня.
9. Юрисконсульт – 3 календарных дня.
10. Водитель автомобиля – 3 календарных дня.
11. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 3 календарных дня.