

Представитель работников:
представитель трудового коллектива
(председатель первичной профсоюзной организации,
либо представитель трудового коллектива)

Баяр О.В. Баннова
« 03 » 08 2026г.
дата подписания

коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.
Вавунас 20 26
Регистрационный № 4095
Специальность Синд

Представитель работодателя:
Директор ГБУ ПО «КЦСОН Земетчинского
района»
полное наименование должности с указанием организации



Принят на общем собрании трудового
коллектива протокол № 2

Государственное бюджетное учреждение
Пензенской области «Комплексный центр
социального обслуживания населения Земетчинского
района»

« 03 » 08 2026г.
дата проведения собрания

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение Пензенской области «Комплексный
центр социального обслуживания населения Земетчинского района»
полное наименование организации в родительном падеже

на 2026-2029годы
Срок действия коллективного договора

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по ГБУ ПО «Комплексный центр социального обслуживания населения Земетчинского
района»
2026-2029 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГБУ ПО «КЦСОН Земетчинского района», именуемый далее «Работодатель», в лице своего представителя директора ГБУ ПО «КЦСОН Земетчинского района» Сычева Михаила Ивановича, и работники учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива Банновой Ольги Васильевны, именуемые далее «Работники».

1.2. Работодатель и работники Учреждения обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

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

1.3.1. создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

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

1.3.3. создание благоприятного психологического климата в коллективе;

1.3.4. практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указания целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представитель трудового коллектива выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- учитывать умение представителя трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ;

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

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

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Представитель трудового коллектива,
как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей. Нацеливать работников на соблюдение в трудовых отношениях действующего законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, соглашений, действие которых распространяется на организацию трудовых и социальных отношений в Учреждении в установленном законами порядке, условий коллективного договора, трудовых договоров, на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни 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 Представителем трудового коллектива предложения не встречают согласия с другой стороны и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

1.6. В случае реорганизации Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течении тех месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий, что фиксируется в отдельном соглашении, принятом в порядке, установленном для заключения коллективных договоров с обязательной уведомительной регистрацией в соответствующем органе по труду.

1.7. В случае ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

1.9. Соблюдение требований Трудового кодекса является обязательным условием нормальной работы Учреждения.

1.10. Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

- содействие государству в укреплении и развитии социально партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативно- правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обслуживании вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обстоятельств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.11. С целью улучшения положения работников Работодатель принимает, согласно статье 8 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, учитывая мнение представительного органа работников. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством является недействительными.

1.12. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на неопределенный. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. В условиях трудового договора по соглашению сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работы. Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие условия об испытании в трудовом договоре означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главного бухгалтера и их заместителей – не более 6 месяцев). При удовлетворительном 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.

2.3. Трудовой договор предусматривает 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 местонахождения) и/или о рабочем месте;

об испытании;

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

об улучшении социально-бытовых условий 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.

2.4. Для определенной категории лиц не устанавливается испытательный срок ст. 70 ч. 4 Трудового кодекса.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель обязуется своевременно, не позднее, чем за два месяца, предоставлять в представительный орган трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости не менее чем за три месяца.

2.7. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица, указанные в статье 179 ТК РФ.

2.8. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

2.9. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.10. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса). Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

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

2.12. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

2.13. При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выплачивается в размере 100% среднего месячного заработка в течение 2-х месяцев, третий месяц оплачивается на основании справки с центра занятости о получении статуса безработного.

2.14. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности и графиками работы, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Индивидуальный режим рабочего времени и времени отдыха, может быть установлен по согласованию между Работодателем и Работником.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в соответствии с нормами ст. 92 ТК РФ и женщинам, работающим в сельской местности, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

3.4. Неполная рабочая неделя или неполный рабочий день может быть установлен по соглашению между Работодателем и Работником.

3.5 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам в выходные и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом по письменному распоряжению работодателя.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и 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 указанные работники должны иметь в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели:

1. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
2. рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Рабочий день начинается в 8 часов 00 минут и заканчивается в 17 часов 00 минут для работников р.п.Земетчино, для работающих в сельской местности рабочий день заканчивается в 16 часов 12 мин. Перерыв для отдыха и питания устанавливается с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, установленных частью 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

При ГБУ ПО «Комплексный центр социального обслуживания населения Земетчинского района» имеется отделение стационарного обслуживания для престарелых и инвалидов, в котором длительность рабочего времени устанавливается согласно утвержденному графику работы, введен суммированный учет рабочего времени.

Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после отдыха не менее двойной продолжительности смены. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов за переработку, когда в пределах графика смену сократить невозможно.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Указанные графики утверждаются работодателем и прилагаются к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.7. Работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (работникам – инвалидам – 30 календарных дней).

Отдельным категориям Работников с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск из фонда заработной платы.

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом и суммируются с минимальным отпуском 28 рабочих дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ.

3.8. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику Учреждения ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника Учреждения по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы может предоставлять в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.11. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

3.12. Запрещается не предоставление ежегодно оплачиваемого отпуска в течении двух лет подряд.

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

3.13. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественно право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка- инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.14. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день, один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначения пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

3.16. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием самого работника - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 календарный день;
- для проводов детей в Армию - 3 календарных дня;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения - 1 календарный день;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 календарных дня;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 календарных дня.

3.17. При исчислении общей продолжительности ежегодно оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодными основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

3.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда в учреждении устанавливается по Положению, утвержденному приказом работодателя (руководителя).

4.2. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

4.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.6. Наименование должностей руководителя, специалистов, служащих, профессий рабочих и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в профессиональных стандартах, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

4.7. Размер оплаты труда работников, состоящих из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) не может быть менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

4.8. На отраслевую систему оплаты труда переводятся все работники, работающие в Учреждениях, финансируемых из бюджета Пензенской области.

4.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 15 и 30 числа каждого месяца (в феврале 15 и 28 числа);

4.10. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у учреждения средств.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

5.1. Работодатель гарантирует права работников в соответствии с нормами ст. 214 ТК РФ.

5.2. Работники обязуются соблюдать все требования, указанные в ст.215 ТК РФ.

6. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ

6.1. Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками учреждения медицинского осмотра в соответствии с нормами Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации №29н от 28.01.2021 г.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания.

8.2. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательствами, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существующими изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представительный орган трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

71 ЛИСЛОВ

Case

М.И. Сычев

