

СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений в коллективный договор от 25.08.2021 г.
бюджетного учреждения социального обслуживания для детей-сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области
«Кадниковский центр помощи детям, оставшимся
без попечения родителей»
на 2022 — 2024 годы

гор. Кадников

« 30 » 08 2023 года

Работодатель в лице директора Елены Александровны Кухариной, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники бюджетного учреждения социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области «Кадниковский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее — Учреждение), в лице председателя Совета учреждения Валентины Юрьевны Тумаковой, действующей на основании решения общего собрания трудового коллектива, и в лице председателя профсоюзного комитета Татьяны Васильевны Баруздиной, действующей на основании решения собрания первичной профсоюзной организации, с другой стороны, в соответствии со статьёй 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее соглашение о следующем:

1. Внести изменения в коллективный договор Учреждения от 25.08.2021 года (далее — Коллективный договор).

2. Раздел 2 Коллективного договора («Условия трудового договора, заключаемого с работником учреждения») изложить в следующей редакции:

«2.1. Обязательными для включения в трудовой договор условиями являются:

1) место работы (населённый пункт);

2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

3) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

4) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

5) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения);

6) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

7) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

8) условия труда на рабочем месте;

9) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

10) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. 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, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, в частности:

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

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (тайны усыновления ребёнка, служебной, врачебной, и иной);

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

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

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;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

2.3. Невключение в трудовой договор каких-либо прав и обязанностей работника и работодателя, установленных локальными нормативными актами Учреждения, настоящим коллективным договором, соглашениями не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.4. Трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.6. Испытание при приёме на работу не устанавливается для: лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

лиц, успешно завершившим ученичество в Учреждении (ст. 207 ТК РФ);

иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

2.7. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений организации — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.8. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.9. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ч. 7 ст. 70 ТК РФ).

2.10. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

2.11. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению

сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.12. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.13. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

2.14. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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.

2.15. Трудовые договоры могут заключаться (ст. 58 ТК РФ):

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.16. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.17. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч. 6 ст. 58 ТК РФ).»

3. Пункт 2.13. Приложения 1 к коллективному договору (Правила внутреннего трудового распорядка) изложить в следующей редакции:

«2.13. Содержание трудового договора образуют:

- сведения о сторонах трудового договора, месте и времени его заключения (ч. 1 ст. 57 ТК РФ);

- условия трудового договора, указанные в частях второй и четвертой статьи 57 Трудового кодекса РФ, а также в разделе 2 коллективного договора Учреждения («Условия трудового договора, заключаемого с работником учреждения»).

4. Пункт 6.4 Коллективного договора дополнить словами следующего содержания:

«При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (ст. 136 ТК РФ):

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Указанные сведения доводятся до работников Учреждения посредством выдачи расчётного листка, форма которого утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников (при его наличии) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.»

5. Пункт 2.8 приложения 1 к Коллективному договору (Правила внутреннего трудового распорядка) изложить в следующей редакции:

«2.8. При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам (ч. 3 ст. 67 ТК РФ):

2.8.1. Письменное согласие одного из родителей (попечителя) требуется при заключении трудового договора с лицом, достигшим возраста четырнадцати лет, в случаях указанных в части третьей статьи 63 Трудового кодекса РФ.

2.8.2. Письменное согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя требуется при трудоустройстве детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, достигших возраста четырнадцати лет, в случаях указанных в части четвёртой статьи 63 Трудового кодекса РФ.

2.8.3. Если бывший государственный или муниципальный служащий в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы устраивается на работу в Учреждение, отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления которого входили в его должностные (служебные) обязанности, то заключение трудово-

го договора между таким гражданином и Учреждением возможно только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в порядке, установленном частью 1 статьи 12 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и частью первой статьи 64.1 Трудового кодекса РФ.

Указанные требования законодательства распространяются не на всех бывших государственных и муниципальных служащих, а лишь на занимавших должности, перечень которых установлен нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Исходя из положений пункта 1 Указа Президента РФ от 21.07.2010 г. № 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», указанные требования распространяются на лиц, замещавших должности федеральной государственной службы, включенные в раздел I или раздел II перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденного Указом Президента РФ от 18.05.2009 г. № 557, либо в перечень должностей, утвержденный руководителем государственного органа в соответствии с разделом III названного перечня.

2.8.4. Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы (ч. 2 ст. 64.1 ТК РФ, ч. 2 ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ). Данная обязанность возложена законом на всех бывших государственных и муниципальных служащих, занимавших должности, перечень которых установлен нормативными правовыми актами РФ, вне зависимости от того, входили или нет в их должностные обязанности отдельные функции государственного (муниципального) управления организацией, в которую они принимаются на работу.

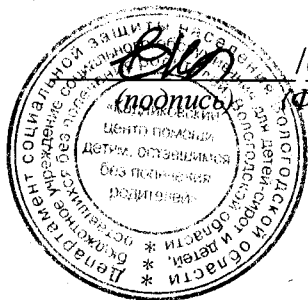
В свою очередь работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы (ч. 3 ст. 64.1 ТК РФ, ч. 4 ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ) в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 21.01.2015 г. № 29 «Об утверждении

Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации»»

6. Настоящее соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами, является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2022 — 2024 годы и подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Представитель работодателя:

Представитель Совета
учреждения:



В.А. Курочкин
(подпись) (Ф.И.О.)

Втуец Л.И. / Тушакова В.Ю.
(подпись) (Ф.И.О.)

Председатель профсоюзного комитета

Баруздине Л.В.
(подпись) (Ф.И.О.)

КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ»
160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Конева, д. 15
Тел./факс: (88172) 730230

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА
«11» 01 2023 г. СД
ЗА № 25