

Областное казенное учреждение «Центр сопровождения замещающих семей и граждан из числа детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

Утверждён на собрании

трудового коллектива ОКУ «Центр сопровождения»

Протокол № «1» от «26» января 2018 года

От работодателя  
директор



И.В.Сурина

От работников:  
председатель

Совета трудового коллектива

Г.В. Железняка

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2018-2020 годы

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Вид. №

55

26 01 2018

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном казенном учреждении «Центр сопровождения замещающих семей и граждан из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице директора ОКУ «Центр сопровождения замещающих семей и граждан из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»-Суриной Ирины Владимировны;

работники в лице председателя Совета трудового коллектива (далее - СТК) Железняковой Галины Вячеславовны.

1.3 Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам.

1.4 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ОКУ «Центр сопровождения замещающих семей и граждан из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

1.5 Содержание Коллективного договора доводится работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. СТК обязуется разъяснить положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6 При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.

1.7 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.8 Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.9 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.10 Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.12 При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14 При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его регистрации в соответствующем органе по труду по месту нахождения учреждения.

1.16 Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

## **2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

2.1. Оклады работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников ОКУ «Центр сопровождения замещающих семей и граждан из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (Приложение №1).

2.2. Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем 2 раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца.

2.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

2.4. Стимулирующие выплаты и премирование по итогам работы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ОКУ «Центр сопровождения замещающих семей и граждан из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», Положением о критериях качества работы и целевых показателях эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера работникам ОКУ «Центр сопровождения замещающих семей и граждан из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (Приложение №2), Положением о премировании работников ОКУ «Центр сопровождения замещающих семей и граждан из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (Приложение №3).

2.5. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

2.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором и не должны противоречить законодательству и иным нормативным правовым актам Российской Федерации и Курской области.

2.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, согласно ст. 151 ТК РФ работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

2.8. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

2.9. При выплате заработной платы работодатель обязан каждому работнику выдавать расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

2.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам.

2.11. Заработная плата перечисляется на счет в банке, принадлежащий работнику. Для получения заработной платы и иных выплат в безналичном порядке работник подает заявление о выплате заработной платы в безналичном порядке с указанием номера банковского счета и платежных реквизитов.

2.12. По письменному заявлению работника и предоставлению подтверждающих документов работодатель может произвести единовременную выплату материальной помощи работнику в случаях:

- смерти близких родственников (родители, дети, супруга);
- юбилей работника (50 лет, 55 лет, 60 лет)
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ОКУ «Центр сопровождения замещающих семей и граждан из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

3.2. Всем работникам ОКУ «Центр сопровождения замещающих семей и граждан из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» устанавливается 40-часовая рабочая неделя (Приложение №5), за исключением специалистов, указанных в пункте 3.3. настоящего Договора.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы устанавливается следующим специалистам: педагогам-психологам, методистам, социальным педагогам - 36 часов в неделю, медицинским психологам, врачам специалистам, медицинской сестре -38,5 часов в неделю (Приложение №6). Работники, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, производят выработку рабочего времени согласно графику работы, утвержденному директором учреждения в пределах установленной предельной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Для отдельных категорий работников Центра со скользящим графиком работы применяется суммированный учет рабочего времени (месяц) (ст.104 ТК РФ) (Приложение №7).

3.4.Продолжительность рабочего времени (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час.

3.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается доплата в размере 50 процентов к установленному окладу, часовой ставке.

3.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

3.8. Не допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без

супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

3.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия. Сверхурочная работа в соответствии со ст. 152 ТК РФ оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.10. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам ОКУ «Центр сопровождения замещающих семей и граждан из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» составляет 28 календарных дней.

Работающим инвалидам (независимо от группы инвалидности), продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» - ФЗ – 180 от 24 ноября 1995 г.)

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 (ст. 128 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. В случае, если на работе по совместительству, не отработано шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 284, 286 ТК РФ).

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) СТК до 15 декабря текущего года (ст. 123 ТК РФ).

Ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней по согласованию директора и работника может быть разделен на две части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.12. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

3.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 5 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
- регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.1 Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

## **5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

5.1. Работодатель обязуется уведомлять работника в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 81, 82 ТК РФ).

5.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ).

### **6.2. Работодатель обязуется:**

- обеспечить право работников учреждения на безопасные условия труда, внедрять средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ) (Приложение №12);

- обеспечить режим труда и отдыха в соответствии с графиком работы учреждения;

- проводить в учреждении не реже 1 раза в 5 лет специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) СТК;

- проводить со всеми поступающими на работу работниками учреждения обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приема выполнения работ;

- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов по охране труда за счет учреждения;

- разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения СТК и контролировать их соблюдение;

- организовать своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников учреждения (в течении трудовой деятельности) за счет средств работодателя (Приложение №8);



-обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения (Приложение №9), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами на работника, занятого в особых температурных условиях или условиях, связанных с загрязнением (Приложение №10);

- проводить своевременное расследование несчастных случаев и принимать меры к их предупреждению в соответствии с действующим законодательством (ст. 227-231 ТК РФ);

- обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ;

- обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

### **6.3. Работники обязаны:**

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- проходить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении;

- проходить обязательные медицинские осмотры.

## **7. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

7.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.1 Стороны осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании не реже 1 раза в год.

В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не в праве прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

7.4.Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

7.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.