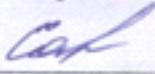


От трудового коллектива  
Представитель  
СТК бюджетного учреждения Орловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Железнодорожного района г.Орла»

От работодателя  
Директор  
бюджетного учреждения Орловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Железнодорожного района г.Орла»

  
\_\_\_\_\_ Е.В. Савоськина

  
\_\_\_\_\_ Н.А. Хардикова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного учреждения Орловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Железнодорожного района г.Орла» на 2019-2021 годы

Коллективный договор утвержден на общем собрании совета трудового коллектива « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (протокол № \_\_\_\_)

Отдел по обеспечению передаваемых  
государственных полномочий в  
сфере трудовых отношений  
Администрации города Орла  
рег. № 1640-ПР/19-21  
дата рег. 25.12.2018  
подпись 

## Оглавление

- Раздел 1. Общее положение
- Раздел 2. Трудовой договор (эффективный контракт)
- Раздел 3. Рабочее время и время отдыха
- Раздел 4. Оплата и нормирование труда
- Раздел 5. Охрана труда и здоровья
- Раздел 6. Социальные гарантии и льготы
- Раздел 7. Контроль за выполнением коллективного договора
- Раздел 8. Заключительное положение

## Раздел 1.Общее положение

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении Орловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Железнодорожного района г.Орла» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Железнодорожного района г.Орла» (далее – Учреждение), в лице директора Хардиковой Натальи Алексеевны (далее – Работодатель) и представители (члены) трудового коллектива Учреждения (далее – трудовой коллектив) в лице Савоскиной Екатерины Владимировны.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, улучшения условий и охраны труда, предоставляемые работодателем.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – РФ). Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным со-

глашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

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

1.12. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст.43 ТК РФ). Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующие три года автоматически.

## **Раздел 2. Трудовой договор (эффективный контракт)**

2.1. Порядок и условия заключения трудового договора (эффективный контракт) регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При поступлении на работу работодатель знакомит работника с его трудовыми обязанностями, Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения с требованиями охраны труда, иными локальными актами под роспись.

Работодатель берет на себя обязательства повышения профессиональной подготовке кадров.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может быть заключен при выполнении следующей работы в Учреждении:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.3. В трудовом договоре (эффективном контракте) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;
- об испытании (испытательном сроке);
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об 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. В трудовом договоре (эффективном контракте), заключаем с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе

2.4.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.4.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта) на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.4.3. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.4.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- в иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.5. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

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

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, предупреждать работников о сокращении численности и 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 представляется не менее чем за три месяца.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

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

2.11. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным зако-

ном. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор (эффективный контракт), может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если, по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор (эффективный контракт) не был, расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора (эффективный контракт) в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Выплату одного среднего месячного заработка предусматривают ст. 84, 180 ТК РФ при увольнении в связи с:

- ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- прекращением трудового договора вследствие нарушения не по вине работника правил его заключения (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то выходное пособие работнику не выплачивается.

Как минимум трехмесячный средний заработок выплачивается при расторжении трудового договора с:

- руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации (ст. 181 ТК РФ);

- руководителем организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора (при отсутствии виновных действий руководителя) (ст. 279 ТК РФ).

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) прекращается с истечением срока его действия, а также:

- трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;

- трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.12. О прекращении трудового договора (эффективный контракт) в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора (эффективного контракта), заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.14. При увольнении работника предпенсионного возраста по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

2.15. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.16. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.17. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

### **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота и воскресенье), нормированной рабочий день с 09.00 до 18.00, перерыв с 13.00 до 14.00. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

У инвалидов 1 и 2 группы, работающих в Учреждении продолжительность рабочего времени не может превышать 35 часов в неделю.

3.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 8 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.114 ТК РФ, ст.115 ТК РФ), работающим инвалидам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться на основании ст. 126 ТК РФ и при наличии денежных средств у Учреждения.

3.9. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- в связи с рождением ребенка – 3 календарных дня;
- с регистрацией брака – 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников (родителей, детей) – 3 календарных дня.

3.10. Работникам Учреждения предоставляются сверх предусмотренной законодательством РФ продолжительности социальных отпусков:

а) по беременности и родам предоставляется дополнительно продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов;

б) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в) работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

г) работникам, успешно обучающимся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения, имеют право на дополнительные отпуска в соответствии с ТК РФ.

3.11. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам (1 и 2 группа) – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

#### Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда работников производится на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, по профессиональным квалификационным группам, учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Система оплаты труда Работников Учреждения включает в себя следующие элементы:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.
- социальные выплаты (материальная помощь).

4.3. Сверх должностного оклада устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, наличие почетного звания (при предоставлении документов);
- повышающий коэффициент к окладу за стаж работы по специальности при достижении стажа (увеличении)

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается приказом директора Учреждения на определенный срок и в определенном размере.

4.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику также, в случае если должностной оклад с учетом повышающих коэффициентов, ниже должностного оклада работника.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размер устанавливается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда и утверждается приказом директора Учреждения.

4.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, а именно:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий/должностей, сверхурочной работе; при расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты производится в размере одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с критериями;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы

С целью поощрения работников за общие результаты работники могут премироваться по итогам работы за квартал, полугодие, месяц, год в пределах фонда оплаты труда.

4.8. Премирование осуществляется по решению руководства учреждения, согласованному с учредителем, в пределах фонда оплаты труда:

- заместителей руководителя; главного бухгалтера, иных работников подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения;
- работников подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителей;
- остальных работников занятых в структурных подразделениях учреждения по представлению руководителей структурных подразделений

4.9. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работников должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение всех показателей государственного задания учреждения показателей плана мероприятий «Дорожная карта»;
- выполнение целевых показателей эффективности;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанного уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- подготовка аналитических материалов о работе учреждения;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4.10. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.11. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливаются в следующих размерах:

- в размере 20% оклада за первые три года и по 10% за каждые последующие два года непрерывной работы, но не более 30% оклада всем работникам учреждений социальной защиты населения.

4.12. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются по каждому из оснований. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе. При наличии у работника двух и более почетных званий коэффициент применяется по одному из оснований.

4.13. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора Учреждения определяется эффективным контрактом и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения за предыдущий отчетный период. Кратность утверждается приказом руководителем Департамента социальной защиты, опеки и попечительства Орловской области.

4.14. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, в соответствии с эффективным контрактом с руководителем организации, и производится в соответствии с приказом Департамента социальной защиты, опеки и попечительства Орловской области.

Материальная помощь руководителю учреждения в размере не более месячного денежного содержания оказывается к очередному отпуску, к юбилейным датам, в случае ухудшения материального положения, пожара, похорон на основании Департамента социальной защиты, опеки и попечительства Орловской области.

При достижении руководителем учреждения, заместителем директора учреждения, главным бухгалтером учреждения стажа, дающего право на установление (увеличение) повышающего коэффициента за стаж работы по специальности, размера стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания населения, оформляется соответствующая тарификация, согласованная с учредителем.

Работникам оказывается материальная помощь в размере должностного оклада при предоставлении ежегодного отпуска в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год. Также выплата материальной помощи работникам может производиться в случае ухудшения материально-

го положения, пожара, похорон. Материальная помощь осуществляется на основании приказа директора Учреждения, утверждающего протокол (решение) тарификационной (аттестационной) комиссии по вопросу оказания материальной помощи, с учетом документов, обосновывающих тяжелое материальное положение, подтверждающее необходимость выплаты.

Выплаты материальной помощи работникам учреждения осуществляется при наличии экономии денежных средств из общего фонда оплаты труда, утвержденного на текущий год.

Заработная плата перечисляется через банк (на карточки) 4 числа за вторую половину месяца и 19-го числа следующего за расчетным за первую половину месяца).

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

4.16. Стороны договорились о необходимости совершенствовать критерии оценки качества работы руководителей, специалистов и других категорий работников Учреждения для определения размера стимулирующих выплат.

4.17. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам в %. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но он не может быть менее 30 % должностного оклада (ставки).

4.18. Директор Учреждения несет ответственность за эффективное и целевое использование фонда оплаты труда, утвержденного на отчетный период, за достижение целевых показателей по уровню оплаты труда, за достоверность, качество и своевременность представляемой статистической и иной информации по оплате труда и численности работников.

4.19. Работодатель имеет право поощрять Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в виде:

- выдвижения на Доску почета;
- награждения почетной грамотой учреждения;
- объявления благодарности учреждения.

4.20. Работодатель имеет право, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, ходатайствовать о награждении Работников государственными, ведомственными наградами, а также почетными званиями, почетными грамотами, благодарностями и иными наградами, предусмотренными действующим законодательством Орловской области, муниципальных образований.

4.21. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их в организации, а при необходимости в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных законодательством РФ не более 30% в год.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем.

В случаях предусмотренных законодательством работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работодатель создает работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные настоящим договором, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, трудовым договором.

## Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель обязан обеспечить условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда:

- ознакомление работников с требованиями охраны труда, согласно утвержденной инструкции по охране труда для работников;
- проведение инструктажа по охране труда, проверке знаний охраны труда всех работников.

5.2. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на специалиста по охране труда.

5.3. Работодатель:

- проводит, со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

- организует обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

- обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

- обеспечить на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно-правовых актов.

- обеспечивает расследование несчастных случаев, происшедших с работниками в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 № 73. Представляет информацию в соответствующие органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

- проводить спецоценку рабочих мест 1 раз в пять лет с доведением результатов до работников учреждения в соответствии с ФЗ № 426 от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда».

- обеспечивает режим труда и отдыха работников предприятия в соответствии с трудовым законодательством.

- информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивать постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (п.20 приложения №2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.02.2010г. №1122н).

5.4. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в отделениях.

Работодатель создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюза комитет (комиссию) по охране труда.

5.5. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории работодателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а так же во время следования к месту работы или с работы на транспорте, представленном работодателем.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются Трудовым кодексом РФ (ст.184).

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда  
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты  
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

## Раздел 6. Социальные гарантии и льготы

### 6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы, в размере определенном законодательством РФ:

- в Пенсионный фонд на обязательное пенсионное страхование;
- в Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- в фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.

6.1.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;

6.1.3. Выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

## 7. Контроль за выполнением коллективного договора

7.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

### 7.2. Стороны обязуются:

7.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

7.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверки хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и совета трудового коллектива об итогах проверок и принятых мерах.

7.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

7.2.4. Представитель совета трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки своими силами и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора, при необходимости требует от администрации

проведения экспертизы или приглашает экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

7.2.5. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля коллективного договора подвергаются административному наказанию в размере и порядке, установленными федеральным законодательством.

7.2.6. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

7.2.7. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм (ч. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Нарушение законодательства о труде и об охране труда, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях РФ»).

## **8. Заключительное положение**

8.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.2. Внесение изменений и дополнений: Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся на собрании трудового коллектива.

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение к коллективному договору БУ ОО «КЦСОН Железнодорожного района г.Орла»

1. Правила внутреннего распорядка
2. Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
3. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств
4. Соглашение по охране труда