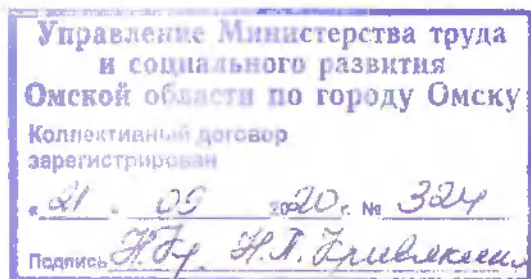


**Бюджетное учреждение Омской области
«Центр поддержки семьи»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 - 2023 годы

по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем бюджетного учреждения Омской области «Центр поддержки семьи» и представительным органом работников.



Принят на общем собрании работников
БУ ОО «Центр поддержки семьи»

14 сентября 2020 г.

Стороны:

Работодатель -
Директор бюджетного учреждения
Омской области "Центр поддержки
семьи"

Т.Н. Жикина
2020 года

М.П.



Представитель работников –
Председатель профсоюзного
комитета

Ю.Г. Чимырбаева
2020 года

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного учреждения Омской области «Центр поддержки семьи»
на 2020 - 2023 годы

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении Омской области «Центр поддержки семьи» (далее учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора бюджетного учреждения Омской области «Центр поддержки семьи» Жикиной Татьяны Никитичны (далее - работодатель);

работники бюджетного учреждения Омской области «Центр поддержки семьи» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Чимырбаевой Юлии Геннадьевны.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего 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 других вопросов, определенных Сторонами.

Раздел 2.

Оплата и нормирование труда, гарантий и компенсаций

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Положение об оплате труда (Приложение № 2) устанавливает условия оплаты труда работников учреждения, находящегося в ведении Министерства образования Омской области, руководителя учреждения и его заместителей, в том числе:

- порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;

- условия осуществления и размеры компенсационных выплат работникам учреждения;

- условия осуществления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, руководителя учреждения и заместителей

устанавливаются с учетом предусмотренной федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации нормальной продолжительности рабочего времени в расчете на календарный месяц.

2.1.3. Условия оплаты труда работника учреждения, руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работником учреждения, руководителем учреждения, его заместителем и главным бухгалтером.

Типовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих (далее – ПКГ) определены в приложении № 1 к Положению об оплате труда.

Повышенная оплата работы в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22. 00 до 6. 00 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Повышенная оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

2.1.8. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждений;

В целях стимулирования качественных результатов труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) выплата за интенсивность и напряженность труда, за качество выполняемых работ в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

2) премиальные выплаты:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее – премия по итогам работы) осуществляются по результатам оценки результативности и качества работы работников в пределах фонда оплаты труда.

Показатели премирования работников указаны в приложении № 3 к Положению об оплате труда.

Размер премии по итогам работы может устанавливаться в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений или в конкретных размерах.

Расчет размера премии по итогам работы работникам осуществляется в порядке, установленном приказом учреждения.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений или в конкретных размерах.

Решением руководителя премия может выплачивается работникам не в полном размере в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины, ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

Премирование по итогам работы производится работникам за фактически отработанное в отчетный период время.

2.1.10. Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца, первая половина заработной платы за отчетный период выплачивается 27 числа месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 12 числа следующего за отчетным месяцем. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня:

- работник получает заработную плату в безналичной форме и условиях перечисления заработной платы на счёт банка;
- все расходы по оплате банковских услуг по перечислению денежных средств работник несёт самостоятельно.

2.1.11. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь. Материальная помощь носит непроизводственный характер и не связана с результатами труда работника учреждения. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда учреждения, в размере до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год.

2.1.12. Работникам учреждений, руководителю учреждений, его заместителям может выплачиваться материальная помощь в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества, тяжелым заболеванием, а также необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств или лечения работника учреждения, руководителя учреждения, его заместителя или членов их семьи, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников, регистрацией брака, рождением ребенка и в иных подобных случаях.

2.1.13. В случае смерти работника учреждения, руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера материальная помощь в размере, установленном в пункте 2.1.12. настоящего Положения, может быть выплачена одному из членов его семьи.

2.1.14. Материальная помощь в случаях, предусмотренных пунктом 2.1.12. настоящего Положения, выплачивается по заявлению работника учреждения, руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера при наличии документов, подтверждающих наступление обстоятельств, в связи с которыми выплачивается материальная помощь.

Материальная помощь в случае, предусмотренном пунктом 2.1.13. настоящего Положения, выплачивается по заявлению члена семьи умершего работника учреждения, руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера при представлении документов, подтверждающих факт смерти руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, работника учреждения, а также принадлежность заявителя к членам семьи умершего.

2.1.15. Решение о выплате материальной помощи в случаях, предусмотренных пунктами 2.1.12, 2.1.13, настоящего Положения, принимается руководителем учреждения в отношении работников учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера, Министром образования Омской области – в отношении руководителя учреждения.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах,

предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

Раздел 3.

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в организации свыше 10 лет;
- одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста;

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4.

Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации (Приложение № 1).

4.2. Для работников устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Для руководителя, медицинских работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации, осуществляющей обучение устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников организации, осуществляющей обучение устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 2 п.21 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.115 трудового кодекса Российской Федерации.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с приказом Минобрнауки №1601 с изменениями на 29 июня 2016 г.

4.4. Общими выходными днями считать субботу, воскресенье.

4.5. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

4.6. В организации применяются сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством: для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет рабочий день сокращен на 15 минут.

4.7. Работодатель предоставляет работникам два перерыва в течение рабочего дня продолжительностью 15 минут, помимо перерыва для отдыха и питания.

Первый технический перерыв с 11⁰⁰ до 11¹⁵ часов

Второй технический перерыв с 15⁴⁵ до 16⁰⁰ часов

4.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.9. На основании ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам любой группы ежегодный оплачиваемый отпуск составляет не менее 30 календарных дней.

4.10. Дополнительные дни отпуска за ненормированный рабочий день предоставляются:

- заместителям директора – 3 дня;
- водителю – 3 дня;
- начальнику хозяйственного отдела – 3 дня.

4.11. 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.

4.12. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

4.13. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.14. Работодатель предоставляет работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем по письменному заявлению работника.

4.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ)

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.17. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск с сохранением заработной платы:

- 1 сентября – работникам, имеющим детей 1- 4 классов- 1 календарный день;

- 1 календарный день – к юбилейным датам женщинам 50, 55-летию, мужчинам 50, 60-летию;

4.18. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5 Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу безопасным методам и приёмам выполнения работ и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.2. Провести специальную оценку условий с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

5.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 5).

5.1.7. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.8. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда (Приложение № 7).

5.1.9. Организовать проведение медицинских осмотров работников учреждения.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить медицинские осмотры.

Раздел 6

Социальные гарантии и льготы

6.1. В целях обеспечения социального, медицинского и несионного страхования Работодатель обязуется:

6.1.1. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 22 ТК);

6.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.1.3. в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного

страхования" своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих;

6.1.4. предоставить возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечения в лечебно-профилактических учреждениях в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. организовывать оздоровление работников и их детей в санаторно-курортных и иных учреждениях;

6.2.2. оказывать материальную помощь членам Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах;

6.2.3. использовать все формы информационного обеспечения с целью полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению их социально-экономических прав и гарантий.

6.3. работодатель и представительный орган работников принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

Раздел 7

Заключительные положения

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Контроль за выполнением Коллективного Договора, осуществляют стороны, подписавшие его и соответствующие органы по труду в согласованном порядке, формах и сроках.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

7.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.8. Настоящий Договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Положение о защите персональных данных.
4. Положение о Почетной грамоте учреждения.
5. Нормы выдачи бесплатной одежды, обуви и других средства индивидуальной защиты.
6. Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам.
7. Соглашение по охране труда.