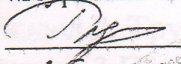
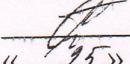
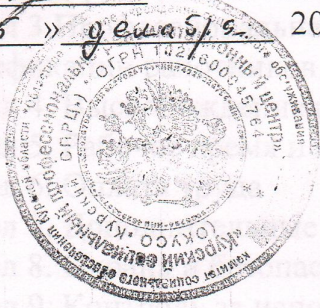


Представитель работодателя  
директор ОКУСО  
«Курский СПРЦ»  
  
И.А. Гладких  
« 25 » декабря 2018 г.

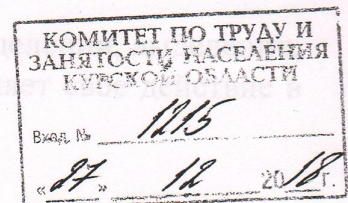
Представитель  
трудового коллектива  
ОКУСО «Курский СПРЦ»  
  
Г.А. Сокольская  
« 25 » декабря 2018 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного казенного учреждения  
социального обслуживания  
«Курский социальный профессионально – реабилитационный центр»  
на 2019 – 2021 годы

Принято на собрании  
трудового коллектива: « 25 » декабря 2018 г.



## **Оглавление**

- Раздел 1. Общие положения
- Раздел 2. Трудовой договор
- Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
- Раздел 4. Высвобождение работников
- Раздел 5. Рабочее время и время отдыха
- Раздел 6. Оплата труда
- Раздел 7. Дополнительные гарантии и компенсации
- Раздел 8. Охрана и безопасность труда
- Раздел 9. Контроль за исполнением коллективного договора

### **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице его представителя, директора ОКУСО «Курский СПРЦ» Гладких И.А., и работниками учреждения, в лице их представителя Сокольской Г.А., является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном казенном образовательном учреждении социального обслуживания «Курский социальный профессионально-реабилитационный центр» (сокращенное название ОКУСО «Курский СПРЦ»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя мастера производственного обучения Сокольской Г.А., работодатель в лице его представителя – директора учреждения Гладких И.А.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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 в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2019 года.

1.14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.15. Коллективный договор действует с 01 января 2019 в течение 3 –х лет.

1.16. По истечении установленного срока стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

## **Раздел 2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения

не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения и оформляется дополнительным соглашением.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года и только в случаях, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может

производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель создает необходимые условия для повышения квалификации работников учреждения.

### **Раздел 4. Высвобождение работников**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Информировать о возможном массовом высвобождении работников в службу занятости не менее чем за 3 месяца.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.2.3. Увольнение работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы, в результате не достаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится в соответствии со ст. 81 ТК РФ, учитывая преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию.

### **Раздел 5. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя: (ст. 111 ТК РФ).

5.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, иными локальными актами.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, инструктору по физической культуре, воспитателю 30 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), медицинским работникам 38,5 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.5. Устанавливается продолжительность рабочего дня:

- при 40 часовой рабочей неделе – с 8<sup>00</sup> до 17<sup>00</sup> часов, в пятницу с 8<sup>00</sup>- до 16<sup>00</sup> часов с перерывом на обед с 13<sup>00</sup> до 13<sup>48</sup> часов;
- при 36 часовой рабочей неделе с 8<sup>00</sup> до 16<sup>00</sup> часов, в пятницу с 8<sup>00</sup> до 14<sup>30</sup> часов с перерывом на обед с 12<sup>30</sup> до 13<sup>00</sup> часов;
- при 38,5 часовой неделе с 8<sup>00</sup> до 16<sup>12</sup> часов с перерывом на обед 13<sup>00</sup> до 13<sup>30</sup> часов;
- при 30 часовой рабочей неделе с 8<sup>30</sup> до 15<sup>00</sup> часов с перерывом на обед 12<sup>30</sup> до 13<sup>00</sup> часов;
- преподавателям согласно расписания.

Продолжительность рабочего дня медицинских сестер, воспитателей, младших воспитателей, вахтеров (сторожей), работников кухни согласно графика. Время отдыха и приема пищи предусматривается в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

5.6. По согласованию отдельного работника и работодателя может быть установлен режим рабочего времени, который отличается от общих правил. Такой режим устанавливается трудовым договором (приложение к трудовому договору). При этом определяются начало и окончание или общая продолжительность рабочего дня, перерывы, учетный период. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и т. д.).

Для отдельных категорий работников учреждения со скользящим графиком работы применяется суммированный учет рабочего времени.

5.7. Неполное рабочее время или неполный рабочий день, 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 четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Для педагогических

работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется с учетом мнения представителя трудового коллектива, ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две 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. ст. 124-125 ТК РФ.

5.11. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- работникам за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.12. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- 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;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться по иным основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

В случаях, не указанных в ч.2 ст. 128 ТК, других федеральных законах, заявление работника о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы необязательно для работодателя, который вправе удовлетворить просьбу работника или отказать в ее удовлетворении. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон.

5.13. Всем работникам учреждения представляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (30 к.д. для работников, имеющих группу инвалидности). Педагогическим работникам учреждения представляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.14. С 01.01.2019 года работники учреждения при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

## **Раздел 6. Оплата труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Системы и формы оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в Положении об оплате труда работников ОКУСО «Курский СПРЦ» в соответствии с действующим законодательством. Системы и формы оплаты труда, доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств.

6.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

6.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполнения работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.4. Заработная плата за первую половину выплачивается 18 текущего периода, за вторую половину – 3 числа следующего месяца. Выплата заработной платы производится безналичным расчетом, перечислением на счет работника, открытый в банке.

6.5. В день выплаты зарплаты на руки работнику выдается расчетный лист с информацией о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, остатками на начало и конец расчетного периода, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

6.6. Изменение размера заработной платы производится в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда работников



## **Раздел 7. Дополнительные гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Социальные гарантии, льготы и компенсации реализует в соответствии с законами и иными правовыми актами РФ, Курской области и локальными актами ОКУСО «Курский СПРЦ».

7.2. Работникам ежегодно выплачивает к очередному отпуску материальную помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии.

7.3. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачивать материальную помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работников (50 лет женщины и мужчины), и в связи с достижением пенсионного возраста.

- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

7.4. Работодатель производит премирование работников согласно Положения о премировании работников ОКУСО «Курский СПРЦ».

7.5. Работникам учреждения, награжденным Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты, Министерства образования и науки, областной Думы Курской области, грамотой губернатора Курской области выплачивается денежное вознаграждение в размере, установленном Приказом Минтруда России от 30.08.2012 года № 151н «О ведомственных наградах Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации», Приказом Минобрнауки РФ от 03.06.2010 года № 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», постановлением Курской областной Думы от 16.04.1998 года № 216-П ОД «О Почетной грамоте Курской областной Думы», постановлением Губернатора Курской области от 01.02.1999 года № 56 «О внесении изменений в постановление главы администрации области от 03.07.1995 года № 241 «О Почетной грамоте Администрации Курской области», в редакции, действующей на момент награждения.

7.6. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников учреждения:

- награждение грамотой,
- объявление благодарности,

- выдача премии,
- награждение ценным подарком.

## **Раздел 8. Охрана и безопасность труда**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

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

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.6. Разрабатывать и пересматривать инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ), в соответствии с Перечнем должностей, профессий и работ.

8.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.8. Обеспечивать прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

8.10. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

8.11. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами РФ и другими нормативными правовыми актами;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию 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 (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## **Раздел 9. Контроль за исполнением коллективного договора**

### Ответственность сторон

#### 9. Стороны договорились, что:

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

9.2. Работодатель рассматривает в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. Работодатель соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 2019– 2021 года.

**В п.4.3. добавлено по устной рекомендации комитета по труду**

учитывая преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию

соглашение между адм. КО, ОО «Федерация профсоюзных организаций Курской области и Ассоциацией – объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2019-2021 годы» рекомендуем предусмотреть преимущественное право на составление на работе при сокращении численности или штата работников на работе помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, работников за три года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию.