

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в министерстве труда и занятости населения Кузбасса,  
Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_ 202\_\_ г.

Министр \_\_\_\_\_ А.С.Гришин

Председатель Совета трудового коллектива МКУ ЦСПСД Осинниковского городского округа

« 01 » 07 Е.В.Тупицына  
2022 г.

Врио директора МКУ ЦСПСД  
Осинниковского городского  
округа

А.С.Мокрушина  
«101» 04 2022 г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального казенного учреждения  
«Центр социальной помощи семье и детям»  
Осинниковского городского округа  
на 2022-2025 годы

Утвержден на общем собрании работников  
Муниципального казенного учреждения  
«Центр социальной помощи семье и детям»  
Осинниковского городского округа.

Протокол от 01 июля 2022 г. № 14



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее-Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в Муниципальном казенном учреждении «Центр социальной помощи семье и детям» Осинниковского городского округа (МКУ ЦСПСД Осинниковского городского округа) (далее по тексту - учреждение, работодатель) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.1. Сторонами Договора являются:

«Работодатель» - в лице временно исполняющего обязанности директора МКУ ЦСПСД Осинниковского городского округа Мокрушиной Алены Сергеевны.

«Работники» МКУ ЦСПСД Осинниковского городского округа - в лице председателя Совета трудового коллектива Тупицыной Елены Валерьевны.

1.2. Предмет Договора.

Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условия, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Во исполнение Договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по соглашению с представительным органом работников).

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.4. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий Договор на срок не более трех лет или заключить новый Договор (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения

1.5. Представители Сторон Договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях,

затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.6. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре являются обязательными для исполнения Сторонами.

1.7. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.9. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами организации всех работников, в том числе при приёме на работу.

1.10. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования учреждения;
- расторжения трудового договора с директором учреждения, подписавшим коллективный договор;
- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) учреждения (в течение всего срока реорганизации);
- смены формы собственности учреждения (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- при ликвидации учреждения (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.11. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий государственный орган. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.12. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

## **2. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

## 2.1. Гарантии и компенсации:

2.1.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения в размерах установленных Правительством Российской Федерации.

### 2.1.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- по согласованию с работником направлять его на обучение (курсы, семинары, тренинги и т.д.) организованными специальными обучающими организациями на платной основе с целью повышения профессионального уровня работника, получения им дополнительного образования, специальности и т.д.;

- работодатель может полностью или частично, по согласованию с работником, оплачивать обучение и/или переобучение (повышение квалификации). После окончания обучения и получения диплома (свидетельства, сертификата или другого документа) работник обязан проработать в учреждении 1 (один) год с даты окончания обучения, применяя в работе полученные знания.

В случае увольнения работника без уважительных причин ранее, чем через 1 год после обучения, работник выплачивает работодателю стоимость своего обучения в части, в которой оно было оплачено работодателем, а также обязан возместить затраты, понесенные на его обучение.

Расчет производится в следующем порядке: стоимость обучения делится на число календарных дней, которые должны быть отработаны; полученное значение умножается на число календарных дней, оставшихся до конца срока.

При направлении на обучении с отрывом от работы за работников сохраняется место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы.

### 2.1.3. Основные обязанности Работодателя:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников учреждения;
- проводить аттестацию в соответствии с действующим законодательством и Положением об аттестации работников учреждения, для определения уровня их квалификации и соответствия занимаемой должности;
- привлекать работников к сверхурочным работам только на основании их письменного согласия и в соответствии с действующим законодательством;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### 2.1.4. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законным способами.

#### 2.1.5. Основные обязанности Работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья работников, сохранности имущества Работодателя;

- в соответствии с требованиями ГОСТа и проф.стандартов повышать уровень квалификации в установленные ГОСТами и проф.стандартами сроки, на основании графика составляемого ежегодно Работодателем с указанием лиц, подлежащих обязательному повышению квалификации в текущем году и периода прохождения курсов по повышению квалификации.

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

3.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

3.2. Продолжительность ежедневной работы работников учреждения составляет 8 часов и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение к сверхурочной работе – работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены) производится работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

3.5. Для отдельных работников, перечень профессий (должностей) которых указан в Приложении № 1 установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.7. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 (один) час, который в рабочее время не включается.

3.8. Всем работникам учреждения ежегодно предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по

истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9. Отдельным работникам представляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установлен в Приложении 1 к настоящему коллективному договору.

Работникам при совмещении по другой профессии либо должности, дополнительный отпуск предоставляется по основному месту работы либо должности.

3.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

3.11. О времени начала отпуска работник должен быть извещен подпись путем издания приказа не позднее, чем за две недели до его начала.

3.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.13. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску, и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.14. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.15. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.16. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

3.17. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

-донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (ст. 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.18. Работодатель освобождает от работы работника для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем:

- один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

• достигшим возраста сорока лет - один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

• не достигшим 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 - два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

3.19. Работникам предоставляются следующие дополнительные отпуска 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, органов принудительного исполнения, 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.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем

3.20. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительностью перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

4.1. В области оплаты труда стороны договорились:

4.1.1. Выплата заработной платы работникам учреждения производится только в денежной форме (в рублях).

4.1.2. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: за первую половину месяца не позднее 30 (31) числа текущего месяца, за вторую половину месяца не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем начисления.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработка плата выплачивается накануне этого дня.

Перед выплатой заработной платы работодатель обязан в письменной форме, путем выдачи расчетного листка, извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.1.3. Вопросы оплаты труда в учреждении регламентированы также локальным нормативным актом – Положением об оплате труда работников.

4.2. Система оплаты труда работников, включая размеры окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются по категориям работников в соответствии с разрабатываемым и утверждаемым работодателем Положением об оплате труда работников (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 11 Закона № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются работодателем путем предварительных переговоров с председателем Совета трудового коллектива.

4.3. Минимальная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Работодатель обеспечивает присвоение тарифных разрядов, должностных окладов работникам с учетом профессиональных стандартов (статья 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»), единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, положения об оплате труда.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. оплачивать сверхурочную работу в двойном размере или по желанию работника за сверхурочную работу предоставлять ему

дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно;

4.5.2. оплачивать работу в выходной, нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. 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 (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации);

4.5.3. при совмещении работником по другой профессии либо должности работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению Сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.5.4. при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

4.5.5. оплачивать времяостоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;

4.5.6. оплачивать времястоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанного пропорционально временистоя;

4.5.7. устанавливать по согласованию с председателем Совета трудового коллектива выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда;

4.5.8. выплачивать работникам надбавки за стаж работы в социальной сфере свыше 3 лет в размере 20% оклада, за стаж работы свыше 5 лет – 30 % оклада;

4.5.9. численность штата учреждения определять в соответствии с нормативами численности работников, утвержденными приказом департамента социальной защиты населения Кемеровской области от 24.11.2014 г. № 176.

4.6. Повышение окладов (должностных окладов), уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.7. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по учреждению, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

4.8. Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

## **5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

5.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в учреждении.

До подписания трудового договора при приеме на работу работодатель знакомит работника под роспись с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

5.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

5.4. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- заключение предварительного медицинского осмотра;

- а также с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации и может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

5.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматриваются условия о неразглашении охраняемой законом тайне (сведения, составляющие профессиональную, коммерческую, служебную и иную охраняемую федеральными законами тайну, а также сведения, ставшие известными работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство).

5.6. По соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

5.7. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.8. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

5.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и /или у другого работодателя (внешнее совместительство).

5.10. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

5.11. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

5.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

5.13. Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 77 Трудового кодекса РФ.

5.14. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и/или штата работников, рассматриваются предварительно с участием председателя Совета трудового коллектива.

5.15. При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности и/или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

5.16. При принятии решения о сокращении численности и/или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель в письменной форме сообщает об этом председателю Совета трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов уведомлений о сокращении численности и/или штата работников, списка сокращаемых должностей и работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых работников.

5.17. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией работодателя, сокращении численности и/или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.18. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.19. При сокращении численности и/или штата работников учреждения работодатель при рассмотрении преимущественного права

оставления на работе учитывает нормы статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.20. Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до назначения пенсии по старости пенсии);

- родителей, имеющих на иждивении 3-х и более несовершеннолетних детей;

- женщин, имеющих статус «Мать-одиночка».

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.21. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

6.1. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением:

**6.1.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

**6.1.2. Работодатель обязан:**

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- проводить специальную оценку условий труда не реже, чем 1 раз в пять лет;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для разработки соглашения по улучшению условий и охраны труда и контроля за его выполнением;
- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обеспечить недопущение к работе лиц, имеющих судимость;
- обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медицинских осмотров (медицинская справка формы - 086у), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- обеспечить возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсацию морального вреда в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
- обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

## 6.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда:

### 6.2.1. Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от работодателя, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

#### **6.2.2. Работники обязаны:**

- соблюдать требования охраны труда;  
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить инструктаж по охране труда;  
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, заведующий хозяйством обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

7.1. Стороны договорились содействовать улучшению социально-бытовых условий работников учреждения. В этих целях работодатель обязуется устанавливать компенсационные и стимулирующие выплаты работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

## **8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

8.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда работников;
- поощрения и награждения работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством РФ, а также совместной работы представителей работодателя и работников в лице Совета трудового коллектива по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

9.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.3. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

9.4. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.5. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях», председатель Совета трудового коллектива – в соответствии с Положением о Совете трудового коллектива.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (ст. 54 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 5.29 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях»).

9.6. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

9.7. За невыполнение обязательств, принятых Советом трудового коллектива, виновные в том члены Совета несут ответственность в соответствии с Положением о Совете трудового коллектива.

9.8. Подписанный Сторонами настоящий коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем на уведомительную регистрацию.

9.9. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий работников в период действия настоящего коллективного договора, Стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в коллективном договоре.

9.10. Настоящий коллективный договор рассмотрен и утвержден «01  
июля 2022 г. на общем собрании работников учреждения.

### ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель работодателя:  
Врио директора МКУ ЦСПСД  
Осинниковского городского округа

А.С.Мокрушина

Представитель работников:  
Председатель Совета трудового  
коллектива МКУ ЦСПСД  
Осинниковского городского округа

Е.В.Тупицына

Приложение № 1  
 к коллективному договору МКУ ЦСПСД на 2022-2025 гг.  
 утвержденному на общем собрании трудового коллектива  
 (протокол от «08 07 2022 г.  
 № 14)

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым  
 представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Должность	Количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Директор	12
2	Заместитель директора	10
3	Главный бухгалтер	8
4	Ведущий экономист	6
5	Бухгалтер II категории	6
6	Заведующий отделением	8
7	Специалист по социальной работе	6
8	Методист	6
9	Социальный педагог	6
10	Психолог в социальной сфере	6
11	Заведующий хозяйством	6
12	Специалист по кадрам	6
13	Юрисконсульт	6
14	Ведущий инженер-программист	3
15	Делопроизводитель	3
16	Инженер по нормированию труда	3
17	Водитель автобуса	3
18	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3
19	Уборщик служебных помещений	3
20	Уборщик территории	3

### ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель работодателя:  
 Врио директора МКУ ЦСПСД  
 Осинниковского городского округа

А.С.Мокрушина

Представитель работников:  
 Председатель Совета трудового  
 коллектива МКУ ЦСПСД  
 Осинниковского городского округа

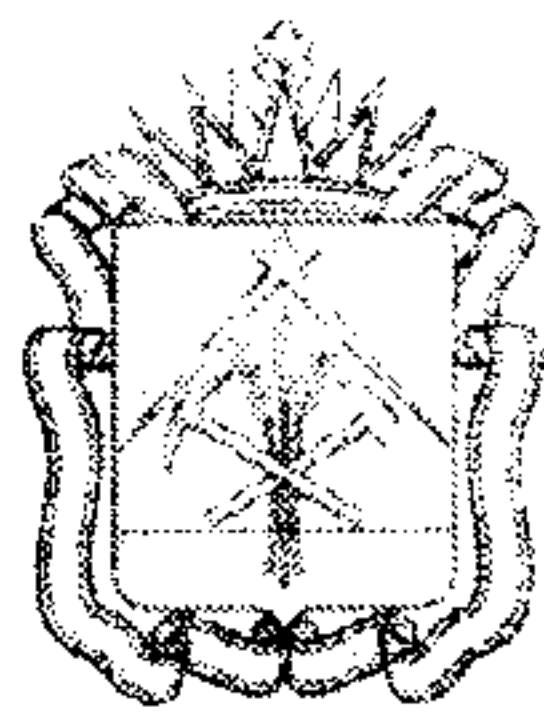
Е.В.Тупицына

Пронумеровано, прошито и скреплено  
печатью 20 (двадцать) страниц.

Врио директора МКУ ЦСНПД Осинниковского  
городского округа А.С.Мокрушина



А.С.Мокрушина



**МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
КУЗБАССА  
(МИНТРУД КУЗБАССА)**

Ленина пр., 141-г, г. Кемерово, 650063  
тел., факс (384 2) 53-98-33, 35-68-64  
e-mail: kanc@ufz-kemerovo.ru  
<http://www.ufz-kemerovo.ru>

И.о. директора МКУ ЦСПСД  
Осинниковского городского  
округа

Мокрушиной А.С.

15.07.2022 № 15-07/ 4310

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о предоставлении Министерством труда и занятости населения Кузбасса  
государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных  
договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской  
области-Кузбассе**

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации о труде и положениями административного регламента предоставления Министерством труда и занятости населения Кузбасса государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области, утвержденного приказом Министерства труда и занятости населения Кузбасса от 12.04.2022 № 69, проведена уведомительная регистрация коллективного договора МКУ «Центр социальной помощи семье и детям» Осинниковского городского округа.

Коллективный договор МКУ «Центр социальной помощи семье и детям» Осинниковского городского округа включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области-Кузбасса (**15.07.2022 № 977**).

С уважением,  
заместитель министра

	ДОКУМЕНТ ИЗДАСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат	975798C418579363D984E98C550BAAA
Владелец	Сладкова Татьяна Владимировна
Действителен	с 16.08.2022 по 12.06.2023

Т.В. Сладкова

Муниципальное казенное учреждение  
«Центр социальной помощи семье и детям»  
Осинниковского городского округа  
(МКУ ЦСПСД Осинниковского  
городского округа)  
652811, Кемеровская область  
г. Осинники, ул. Победы, 35А  
тел./факс 4-01-08  
E-mail: [cspd.osin@mail.ru](mailto:cspd.osin@mail.ru)  
04.07.2022 № 01-437  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Министру  
труда и занятости  
населения Кузбасса

А.С. Гришину

Заявление  
об уведомительной регистрации коллективного договора

В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации направляем на уведомительную регистрацию коллективный договор

Муниципального казенного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям» Осинниковского городского округа (МКУ ЦСПСД Осинниковского городского округа)

(наименование организации (организаций)

Дополнительно сообщаем следующую информацию:

- муниципальное казенное учреждение «Центр социальной помощи семье и детям» Осинниковского городского округа, организационно-правовой формы – казенное учреждение, формы собственности – муниципальной, вида экономической деятельности (ОКВЭД) - 85,32, телефон - 8(38471) 4-01-08, электронный адрес [cspd.osin@mail.ru](mailto:cspd.osin@mail.ru);

- место нахождения работодателя и представителя работников: 652811, Кемеровская область-Кузбасс, г. Осинники, ул. Победы 35а;

- представители сторон:

представитель работодателя – Мокрушина Алена Сергеевна - временно исполняющий обязанности директора, тел. 8(38471) 4-01-08,

представитель работников – Тупицына Елена Валерьевна – председатель совета трудового коллектива, специалист по социальной работе, тел. 8(38471) 4-26-00;

- фактическая численность работников на момент подписания коллективного договора – 35 человек;

- дата заключения коллективного договора – 01 июля 2022 г.,  
срок действия коллективного договора – 3 года.

Приложение: коллективный договор на 20 л., в 1 экз

С уважением,

И.о директора МКУ ЦСПСД

Осинниковского городского округа

Л.Н. Карабейникова

Испол. Евтушенко О.Ю.  
8(38471)4-77-52