

Утвержден  
Общим собранием коллектива  
ГБУ «Социально-  
реабилитационный центр для  
несовершеннолетних  
Уренского муниципального  
округа»

Протокол № \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Коллективный договор  
Государственного бюджетного учреждения  
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних  
Уренского муниципального округа»  
(срок действия договора на 2022 – 2024 годы)

От работодателя  
Директор ГБУ «СРЦН  
Уренского муниципального  
округа»  
\_\_\_\_\_ Е.А.Чернигина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

От работников  
Представитель ГБУ «СРЦН  
Уренского муниципального  
округа»  
\_\_\_\_\_ Л.А.Ленская  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Настоящий коллективный договор заключен между работниками учреждения, именуемых в дальнейшем «Работники», в лице представителя совета трудового коллектива Государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Уренского муниципального округа», Ленской Ларисы Александровны с одной стороны и Администрацией Государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Уренского муниципального округа» - (далее –Учреждение), именуемой в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Чернигиной Елены Александровны, с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 27.04.1999 г. № 40-З «О социальном партнерстве».

## **Раздел I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор устанавливает правовые основы регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов между «Работодателем» и «Работниками».

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные обязательства по сравнению с действующим законодательством «Работодателя» перед «Работниками» по условиям, охране и оплате труда, социальному обслуживанию работников учреждения, гарантиях и льготах, предоставленных «Работодателем», их конкретизация в целях создания благоприятных условий деятельности коллектива.

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

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

1.5. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.7. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении 3 лет.

1.13. На основании настоящего коллективного договора представитель «Работников» является полномочным во взаимоотношениях с «Работодателем», который:

- организационно способствует успешному решению поставленных задач;
- осуществляет контроль за соблюдением законных прав и интересов «Работников» в области оплаты труда, охраны труда, социального страхования, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения;

- проводит работу среди работников Учреждения, направленную на соблюдение ТК РФ;

- принимает участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.14. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

## **Раздел II. Права и обязанности сторон.**

«Работники» обязуются:

2.1. Соблюдать требования, установленные законодательством о труде, предусмотренные в трудовом договоре и должностной инструкции.

2.2. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности.

2.3. Беречь собственность Учреждения.

2.4. Повышать свой профессиональный уровень.

2.5. Повышать производительность и эффективность труда.

«Работодатель» обязуется:

- проводить соответствующую работу в трудовом коллективе по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих трудовых обязанностей;

- осуществлять выполнение принятых настоящим коллективным договором обязательств.

## **Раздел III. Профессиональная подготовка.**

**Переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Распространять на работников, предупрежденных об увольнении в связи с сокращением численности или штата, условия и льготы по оплате труда.

3.4. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и замещения открывшихся вакансий.

3.5. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических и медицинских работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических и медицинских работников не реже чем один раз в пять лет;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего

профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ;

- представлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, так же работникам, получающим второе высшее образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям;

- не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка- инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетних, кроме ликвидации организации.

В этом случае принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности принять меры по трудоустройству с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение 1) (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

4.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов

педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

4.5. Привлечение сотрудников Учреждения к выполнению работы предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя.

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным 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. 124 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.7. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

С учетом статьи 124 ТК РФ запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных у работодателя.

4.9. С учетом статьи 101 ТК РФ работникам, которым трудовым договором установлен ненормированный рабочий день (Приложение 2), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день следующей продолжительности:

- Директору - 5 календарных дней;
- Главному бухгалтеру – 5 календарных дней;
- Заведующему отделением – 4 календарных дней;
- Заведующей хозяйством – 3 календарных дня;
- Водителю – 5 календарных дней.

4.10. Поварам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней за работу во вредных условиях труда.

4.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные дни и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка.



4.12. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю.

4.13. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если для них не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели иными законодательными актами. (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

## **Раздел V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- для проводов детей в армию -1 день;
- в случае свадьбы работника -2 дня;
- на похороны близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети) - 3 дня;
- на похороны родственников (брат, сестра, родители супруга, бабушка, дедушка) – 1 день.

5.1.2. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

5.2. В соответствии со статьей 186 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы;
- в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными

и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха;

- в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;
- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов;
- при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

## **Раздел VI. Оплата и нормирование труда.**

6.1. Системы заработной платы, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со статьей 135 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

6.2. Производить оплату труда сотрудников на основе Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Уренского муниципального округа» (Приложение 3), Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Уренского муниципального округа» (Приложение 4) и Положения о материальной помощи работникам Государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Уренского муниципального округа» (Приложение 5).

6.3. Изменение размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа работы по специальности;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.4. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца (16 числа месяца – выплата аванса и 01 числа месяца следующего за выплатам – окончательный расчет за месяц работы) на пластиковые карты согласно расчетных счетов сотрудников.

6.5. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работнику за день до выдачи заработной платы.

6.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

6.7. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

6.8. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику сохраняется его заработная плата и возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, в полном размере, суточные в размере 100 (сто) рублей за каждый день нахождения в командировке (более 1-го дня).

6.9. При временной нетрудоспособности «Работодатель» выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

## **Раздел VII. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется

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

7.2. Проводить со всеми поступающими па работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья детей безопасными методами и приемами выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, организовывать проверку знаний работников Учреждения.

7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарной безопасности, правил, инструкций, журналов инструктажа и др. материалов за счет Учреждения.

7.4. Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ). Предоставлять спец.одежду согласно норм выдачи спец.одежды (Приложение 6).

7.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

7.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу, работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- 7.9. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятых на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда.
- 7.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.
- 7.11. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности, выполнением соглашений по охране труда.
- 7.12. Обеспечить прохождение периодических медицинских осмотров.
- 7.13. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, травматизма.
- 7.14. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда.
- 7.15. Осуществлять обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.
- 7.16. Обеспечить выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и норм.
- 7.17. Осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни.
- 7.18. Проводить информационно-профилактическую работу по противодействию распространению наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников Учреждения.

## **Раздел VIII. Деятельность совета трудового коллектива.**

### Работодатель обязуется:

8.1. Безвозмездно предоставить совету трудового коллектива оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности.

8.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке совету трудового коллектива информацию о деятельности организации для ведения

переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

8.3. Предоставлять совету трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

### **Раздел IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

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. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за регистрацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора, его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

9.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают 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.

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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