

Государственное бюджетное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
городского округа город Выкса»

Представитель работодателя –
руководитель организации

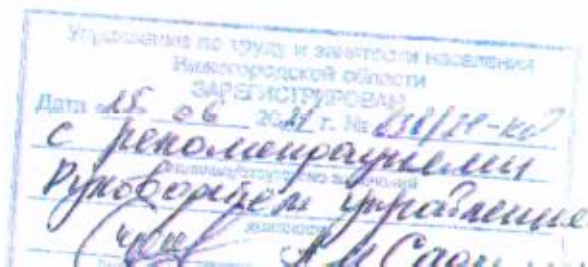
 Ю.А. Черненко
Директор ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса»
"20" мая 2021г.



Представитель работников –
председатель первичной
профсоюзной организации

 Т.А. Копанова
"20" мая 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
«Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних городского округа город Выкса»
на 2021-2024 г.г.



СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Оплата труда и нормирование труда, гарантии и компенсации.....	4
Раздел 3. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений....	6
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	12
Раздел 5. Охрана труда	14
Раздел 6. Взаимодействие работодателя и первичной профсоюзной организации....	15
Раздел 7. Срок действия договора. Внесение изменений и дополнений.....	16
Раздел 8. Заключительные положения	17

Перечень приложений к коллективному договору

1. Приложение № 1 (Перечень рабочих и служащих, имеющих право на дополнительный (удлиненный) оплачиваемый отпуск).
2. Приложение № 2 (Перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются СИЗ).
3. Приложение № 3 (Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда).

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних городского округа город Выкса» (далее учреждение), в лице директора Черненко Юлии Александровны (далее работодатель), действующей на основании Устава, и работниками государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних городского округа город Выкса», в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Копановой Тамары Анатольевны, действующей на основании решения Общего собрания работников Учреждения (Протокол № 2 от 20.05.2021г.).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, отраслевым и региональным соглашениями.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками учреждения на основе достигнутого соглашения взаимных интересов сторон и устанавливает обязательства между работниками и работодателем.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Во исполнении настоящего коллективного договора в учреждении могут принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Первичная профсоюзная организация Учреждения является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающий их интересы при заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию учреждения, в лице председателя Копановой Тамары Анатольевны, ведущей переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ней в строгом соответствии с Конституцией РФ, принятой всенародным голосованием 12.12.1993г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008г. N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014г. N 2-ФКЗ, от 21.07.2014г. N 11-ФКЗ), Гражданским кодексом РФ, принятым Государственной Думой 21.11.1994г. (I часть) и 22.12.1995г. (II часть), Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001г. N 197-ФЗ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. N 10-ФЗ, отраслевым и региональным соглашениями на 2021-2024 годы.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

2.2. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- размеры должностных окладов (ставок заработной платы) для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, устанавливаются руководителям учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних городского округа город Выкса».

2.4. Порядок осуществления работодателем выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется на основании Положения «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних городского округа город Выкса», Положения «О выплатах стимулирующего характера» и критериев оценки деятельности работника за отдельный период, утвержденных Приказом директора ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса».

Условием для осуществления выплат стимулирующего характера является достижение работниками показателей эффективной работы и наличие у учреждения фонда стимулирующих выплат.

Решение о производстве работникам выплат стимулирующего характера (при наличии фонда стимулирующих выплат) принимает работодатель по предложению (решению) Балансовой комиссии учреждения. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается пропорционально балу по критериям оценки деятельности работника за отдельный период.

2.5. Порядок и основания осуществления руководителю учреждения выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается Министерством социальной политики Нижегородской области.

2.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном на 4% размере.

2.7. Доплата за работу в ночное время (с 22-00 до 06-00 часов) производится в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

2.8. Оплата за работу в выходные и в праздничные не рабочие дни производится Работодателем 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.

2.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в

соответствии со ст. 152 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

2.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности). Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда;

2.11. Оплата простоя по вине работодателя, в случае если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, производится работодателем в размере двух третей (2/3) средней заработной платы работника. В случае простоя, не зависящего от воли сторон, оплата простоя производится работодателем в размере не менее двух третей (2/3) должностного оклада (ставки заработной платы). Простой по вине работника оплате не подлежит.

2.12. Заработная плата выплачивается работникам ГБУ «СРЦН г. Выкса» не реже чем каждые полмесяца, за первую половину месяца (аванс) 16 числа, за вторую половину месяца 1 числа следующего месяца. День выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня (ч.8 ст. 136 ТК РФ). Выплата заработной платы производится на банковскую карту Сбербанка России.

2.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, согласно ст. 136 ТК РФ. В случае если оплата отпуска не была произведена своевременно, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником (ст. 124 ТК)

2.14. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника и участия в выполнении работ и мероприятий в соответствующем периоде (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год). Максимальный размер премияльной выплаты по итогам работы не ограничен.

Премияльные выплаты в связи с праздничными датами, профессиональным праздником устанавливаются по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год), исчисляются пропорционально отработанного времени и выплачиваются единовременно.

Премияльная выплата в связи с юбилейной датой (юбилейные даты считаются 50, 55, 60 лет) устанавливается фиксированной суммой в размере 3000,00 рублей и не выплачивается работникам ГБУ «СРЦН г. Выкса», проработавшим в учреждении менее двенадцати месяцев.

2.15. Работодатель обязуется:

☐ обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

☐ своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

☐ внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;

☐ своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

☐ производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и при профзаболевании (при условии вины учреждения) в порядке, определенном Федеральным законом № 125-ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

2.16. Первичная профсоюзная организация обязуется:

☐ обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;

☐ осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;

☐ содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

☐ контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

2.17. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу в учреждении, другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение почетной грамотой.

2.18. Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных Положением об оплате труда работников ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса». Премирование работников производится при наличии экономии фонда оплаты труда и денежных средств для осуществления стимулирующих выплат, в соответствии с Положением об оплате труда ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса».

2.19. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

2.20. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

2.21. Запись о поощрении вносится в трудовую книжку Работника.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. способствовать повышению материального состояния работников, их профессионального уровня, не допускать случаев снижения должностных окладов (ставок заработной платы) ниже существующих;

3.1.2. обеспечивать трудовой коллектив учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения целей и задач учреждения;

- 3.1.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- 3.1.4. создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники;
- 3.1.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- 3.1.6. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;
- 3.1.7. предоставлять первичной профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 3.1.8. предоставлять по требованию первичной профсоюзной организации отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;
- 3.1.9. создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и действующего законодательства Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- 3.1.10. соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров с работниками;
- 3.1.11. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в порядке и сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором;
- 3.1.12. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления первичной профсоюзной организации по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 3.1.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;
- 3.1.14. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке, определенном Федеральным законом № 125-ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

3.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- 3.2.1. способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- 3.2.2. представлять работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
- 3.2.3. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- 3.2.4. осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в учреждении, требовать устранения выявленных нарушений.

3.3. Работники обязуются:

- 3.3.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- 3.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- 3.3.3. способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества услуг, использовать передовой опыт коллег;
- 3.3.4. беречь имущество учреждения, не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- 3.3.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, соблюдать права друг друга;
- 3.3.6. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих выполнение работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю;
- 3.3.7. соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории учреждения, содержать оборудование (орг.технику) в чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 3.3.8. эффективно использовать оборудование (орг.технику), транспорт, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- 3.3.9. соблюдать деловую этику, установленные правила поведения и работы в учреждении;
- 3.3.10. возместить работодателю (в пределах среднемесячного заработка) прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, состоящий в уменьшении наличного имущества работодателя и/или ухудшение его состояния, необходимости для работодателя произвести, затраты, либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, естественного износа, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.4. Работодатель имеет право:

- 3.4.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- 3.4.2. поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- 3.4.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 3.4.4. принимать локальные нормативные акты;
- 3.4.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

3.5. Первичная профсоюзная организация имеет право:

- 3.5.1. требовать предоставления работодателем информации по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
 - реорганизации и ликвидации организации;
 - введению изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

3.5.2. вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

3.5.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

3.5.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи работникам учреждения.

3.6. Работники имеют право:

3.6.1. заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;

3.6.2. на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.6.3. на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

3.6.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.6.5. на отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

3.6.7. на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

3.6.8. на объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

3.6.9. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через первичную профсоюзную организацию, а также на получение информации о выполнении коллективного договора;

3.6.10. на защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

3.6.11. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.6.12. на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в порядке, определенном Федеральным законом № 125-ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

3.6.13. на обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

3.7. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный, так и на определенный срок, трудовой договор хранится у каждой из сторон трудового договора (работодатель и работник).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и/или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.8. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматривать условия об испытательном сроке, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором обучения срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.

3.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональным, отраслевым соглашениями, коллективным договором учреждения.

3.10. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст.72.2 Трудового кодекса РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 Трудового кодекса РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.11. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

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

Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ, работникам, проходящим профессиональную подготовку.

3.12. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечения срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе (с его согласия) на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения, либо его реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушения установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен по иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными Федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, уведомить в письменной форме профсоюзный комитет о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса. По письменному запросу первичной профсоюзной организации предоставлять проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.14. При равной производительности труда и квалификации, помимо случаев, предусмотренных ст.179 ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

- ☐ семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- ☐ лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- ☐ проработавшие в учреждении 10 и более лет;
- ☐ работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- ☐ инвалиды боевых действий по защите Отечества.

3.15. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

3.16. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению штатов, за исключением полной ликвидации учреждения, следующие категории работников:

- ☐ работников в период временной нетрудоспособности;
- ☐ во время пребывания работников в очередном, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- ☐ лиц моложе 18 лет;
- ☐ женщин, имеющих детей до трех лет;
- ☐ работающих инвалидов;
- ☐ лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в учреждении;

- ☐ одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста, иных лиц воспитывающих детей без матери;
- ☐ не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего дня и рабочего времени для работников административно-управленческого и обслуживающего персонала составляет 8 часов в день и 40 часов в неделю.

Режим работы: пятидневная рабочая неделя с 08.00 ч. до 16.30 ч., перерыв для отдыха и приема пищи – 30 минут (с 11.30 ч. до 12.00 ч.), выходные дни: суббота и воскресенье.

4.2. Продолжительность рабочего времени:

- для помощника воспитателя, оператора газовой котельной, подсобного рабочего, повара, составляет 40 часов в неделю;
- для медицинских сестер, социальных педагогов, педагогов-психологов, – 36 часов в неделю;
- для воспитателей, инструкторов по труду, инструкторов по физической культуре, – 30 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часов в неделю;
- для учителя-логопеда – 20 часов в неделю.

Для воспитателей отделения социальной реабилитации, медицинских сестёр Учреждением устанавливается скользящий режим рабочего времени. В связи с невозможностью соблюдения ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени для данной категории работников приказом работодателя ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год. График работы утверждается работодателем и вывешивается на видном месте не позднее одного месяца до его введения.

График работы предусматривает работу в праздничные не рабочие дни и в ночное время. В течении смены работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью — 30 минут за каждые 8 часов работы.

4.3. Перерыв для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время и оплате не подлежит, за исключением операторов газовой котельной, работников кухни (повар, подсобный рабочий), перерыв для отдыха и приема пищи которых включается в рабочее время и оплачивается Работодателем.

4.4. Ненормированный рабочий день устанавливается следующим работникам Учреждения:

- директор;
- заместители директора;
- главный бухгалтер;
- специалист по социальной работе;
- заведующая отделением;
- водитель автомобиля (газель, автобус).

4.5. За работу в ночное время производится доплата в соответствии с действующим законодательством. За время, отработанное сверхурочно, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.6. Работодатель ведет учёт времени фактически отработанного каждым работником.

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

4.8. Уход в рабочее время по служебным делам или по другим уважительным причинам допускается только с разрешения директора Учреждения или его заместителей.

4.9. В рабочее время работникам запрещается:

- отвлекать других работников от исполнения ими непосредственных обязанностей;
- созывать собрания по делам, не имеющим отношения к работе;
- курение и распитие спиртных напитков на рабочем месте и на территории Учреждения.

4.10. Работникам, выполняющим свои трудовые обязанности по сменному графику, запрещается оставлять рабочее место до прихода сменяющего работника.

4.11. В случае болезни работник обязан поставить в известность своего непосредственного руководителя, а также специалиста по кадрам о своем отсутствии на рабочем месте в день открытия листка нетрудоспособности.

4.12. Всем работникам учреждения установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, для работников моложе 18 лет ежегодный отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, инвалидам – 30 календарных дней, педагогическим работникам 56 календарных дней.

4.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, до 15 декабря текущего года.

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника возникшей в течение отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате отпуска, либо несвоевременном (за две недели) предупреждении работника о начале отпуска.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней трудового отпуска, получают оплату за каждый день неиспользованного отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.15. Работникам ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса» предоставляется отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для прохода детей в армию – 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников (мать, отец, сын, дочь, брат, сестра) – 2 календарных дня;
- в день знаний для родителей детей до 14 лет включительно – 1 календарный день;

4.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные

отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.17. Ежегодный дополнительный (удлиненный) оплачиваемый отпуск и количество его дней устанавливается работникам учреждения в соответствии с Приложением №1 к настоящему Договору (Перечень должностей (профессий), за работу в которых устанавливаются дополнительные дни оплачиваемого трудового отпуска).

4.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск, в т.ч. дополнительный (удлиненный) оплачиваемый отпуск, по желанию работника может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.19. Расчет средней заработной платы при оплате очередного отпуска рассчитывается исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 (двенадцать) календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.20. Помимо ежегодного основного и дополнительного (удлиненного) отпуска, Работодатель обязуется предоставлять оплачиваемый ученический отпуск работникам, совмещающим работу с обучением по количеству дней согласно справке – вызова организации образования и времени, необходимого для прибытия в организацию образования и возврата после завершения обучения к месту постоянного проживания.

4.21. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, иным лицам воспитывающих детей без матери, может быть предоставлен в удобное для них время ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительность до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.22. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- 1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 3) 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;
- 4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- 5) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными Федеральными законами.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие требованиям законодательства об охране труда.

5.2. Работодатель признает, что обеспечение безопасности и здоровых условий труда работников является его обязанностью и обеспечивает обязательное медицинское

страхование работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3. Работодатель имеет право не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а так же в случае наличия медицинских противопоказаний.

5.4. Работодатель обязуется своевременно и качественно проводить обучение работников требованиям пожарной безопасности, безопасным условиям труда, проверку знаний по охране труда, предусмотренных законодательством видов инструктажа.

5.5. Работодатель обеспечивает проведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с нормативными требованиями.

5.6. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в порядке и сроки, определенные Федеральным законом № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г.

5.7. Работодатель обеспечивает внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.

Раздел 6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Работодатель признает исключительное право первичной профсоюзной организации учреждения вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива.

6.2. Работодатель включает представителей первичной профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Конкретные формы участия работников и их представительного органа – первичной профсоюзной организации в управлении учреждением предусмотрены статьей 53 Трудового кодекса РФ.

6.3. Работодатель обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в рассмотрении жалоб и заявлений работников. В случае не разрешения работодателем жалобы или заявления, работник и/или первичная профсоюзная организация, как представительный орган работников, вправе обратиться за их разрешением в органы государственного надзора (федеральная инспекция труда) или в суд.

6.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором.

6.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и первичная профсоюзная организация будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

☐ не урегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

☐ заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

☐ в связи с отказом работодателя учесть мнение первичной профсоюзной организацией учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;

□ если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса.

6.6. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа – председателя, в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими Федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

□ соблюдать права первичной профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

□ не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации посещать рабочие места работников, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

□ представлять первичной профсоюзной организации по ее запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные стат.отчетов по согласованному перечню;

□ предоставить возможность участия с правом голоса председателю первичной профсоюзной организации в работе коллегиального руководящего органа организации.

Раздел 7. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

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

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

7.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

7.4. При ликвидации государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних городского округа город Выкса» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации учреждения.

7.5. Любые изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору оформляются в виде дополнительных соглашений, подписанных уполномоченными на то представителями сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевыми и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

7.6. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров

стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Не урегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.

7.7. Все Приложения к настоящему коллективному договору составляют его неотъемлемую часть.

7.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

7.9. Работодатель обязуется в течение 7 дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его для регистрации в соответствующий орган по труду, а также обязуется ознакомить с ним всех вновь поступающих на работу в учреждение работников не позднее 3 дней с даты заключения трудового договора.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

8.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора учреждения осуществляется спорами договора, уполномоченными органами по труду.

8.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

Директор
государственного бюджетного учреждения
«Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних городского
округа город Выкса»

Ю.А. Черненко

« 20 » мая 2021 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Т.А. Копанова

« 20 » мая 2021 г.

Приложение № 1
к коллективному договору
от « 20 » мая 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации Т.А. Копанова
от « 20 » мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса»
Ю.А. Черненко
от « 20 » мая 2021 г.

**Перечень
должностей (профессий), за работу в которых устанавливаются
дополнительный оплачиваемый отпуск**

Должность	Дополнительный отпуск (кол-во календарных дней)	Основание
Директор	5	ст. 119 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства Нижегородской области от 30.08.2004г. № 201 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях, финансируемых за счет средств областного бюджета»
Заместитель директора	5	
Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе	5	
Главный бухгалтер	5	
Заведующая отделением	5	
Специалист по социальной работе	3	
Водитель автомобиля (газель, автобус)	3	вредные условия труда категория 3.2. по итогам СОУТ, раздел V, глава 19, ст. 117 Трудового кодекса РФ
Повар	7	
Врач	12	
Старшая медицинская сестра	12	вредные условия труда категория 3.2. по итогам СОУТ, раздел V, глава 19, ст. 117 Трудового кодекса РФ
Медицинская сестра	12	
Педагог-психолог	56	
Социальный педагог	56	ст. 333 Трудового кодекса РФ, Постановление правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678, Ст. 42 от 29.12.2012 N 273-ФЗ
Воспитатель	56	
Методический руководитель	56	
Учитель - логопед	56	

Приложение № 2
к коллективному договору
от « 20 » мая 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации Т.А. Копанова
от « 20 » мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса»
Ю.А. Черненко
от «20» мая 2021 г.

Перечень профессий и должностей работников,
которые обеспечиваются СИЗ (1 раз в год)

№ п/п	Профессия\должность работника
1	Врач-педиатр
2	Врач-психиатр
3	Старшая медицинская сестра
4	Медицинская сестра
5	Заведующая складом
6	Кладовщик
7	Мастер
8	Оператор газовой котельной
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
10	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
11	Водитель автомобиля (ГАЗ – 2705, гос.№У881КР152, 2007 г.в)
12	Водитель автомобиля (ПАЗ 320533-110-72, гос.№У164КР152, 2011 г.в.)
13	Повар
14	Подсобный рабочий
15	Заведующая отделением (приемным)
16	Помощник воспитателя
17	Инструктор по труду
18	Педагог-психолог

Приложение № 3
к коллективному договору
от «20» мая 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации Т.А. Копанова
от «20» мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ «СРЦН г.о.г. Выкса»
Ю.А. Черненко
от «20» мая 2021 г.



**Перечень профессий и должностей работников,
занятых на работах с вредными условиями труда**

№ п/п	Профессия\должность работника	Класс условий труда по итогам СОУТ
1	Врач-педиатр	3.2
2	Врач-психиатр	3.2
3	Старшая медицинская сестра	3.2
4	Медицинская сестра	3.2
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.1
6	Повар	3.2
7	Подсобный рабочий	3.2

Протрумеровано

и протруеровано 22 страни

Директор ГБУ

«СПЦН г.о.г. Выхвал» Дирисенкова Ю.А.

