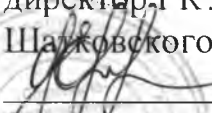


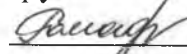
Государственное казённое учреждение «Социально - реабилитационный центр  
для несовершеннолетних «Ласточка» Шатковского района»

Представитель работодателя -  
директор ГКУ СРЦН «Ласточка»  
Шатковского района»

  
О.И.Емельянова  
1 сентября 2017 года

М.П.

Представитель работников -  
председатель Совета  
трудоового коллектива

  
Н.М.Ромадова  
1 сентября 2017 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия: 3 года

### Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудоовые отношения в ГКУ «СРЦН «Ласточка» Шатковского района» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора.

Работники в лице председателя Совета трудоового коллектива.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

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

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц в кассе Учреждения либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке.

2.1.3. Индексацию заработной платы производить в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ и Нижегородской области.

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа Учреждения (ст. 372 ТК).

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

2.1.6. Систему оплаты труда устанавливать на основе тарифных ставок (окладов) по категориям работников.

2.1.7. Оплату труда работников учреждения осуществлять на основе Положения об оплате труда работников ГКУ «СРЦН «Ласточка» Шатковского района».

Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливать в трудовом договоре.

2.1.8. При наличии фонда экономии заработной платы сохранять уровень оплаты труда педагогическим работникам по ранее установленной квалификационной категории сроком не более чем на 1 год в случаях:

- длительной нетрудоспособности в течение аттестационного периода;
- по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- по возвращению из отпуска длительностью до одного года (в соответствии со ст.336 ТК).
- по возвращению из отпуска по уходу за ребёнком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- при приёме на работу после увольнения в связи с ликвидацией учреждения;
- работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту остался 1 год и менее – до конца года.

2.1.9. Педагогическим работникам учреждения, имеющим квалификационные категории и выполняющим педагогическую работу в иной должности, по которой ему не установлена квалификационная категория, устанавливать условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили деятельности.

2.1.10. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.1.11. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

2.1.12. Установить выплаты стимулирующего характера по результатам труда, в том числе:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;

- по итогам работы;

- за стаж непрерывной работы;

и другие выплаты в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГКУ «СРЦН «Ласточка» Шатковского района», принятым работодателем с учётом мнения Совета трудового коллектива.

## **2.2. В области нормирования труда стороны договорились:**

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

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

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

## **2.3. Гарантии и компенсации.**

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, расходы на питание ( не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета).

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

2.3.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором.

2.3.4. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.5. При наличии экономии фонда заработной платы работникам выплачивается материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи работникам Учреждения, согласованном с Советом трудового коллектива.

## **Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

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

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

Применительно к Учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 30 календарных дней.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объемов оказываемых услуг, при ухудшении финансово-экономического положения.

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

- получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- повышающим квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- одиноким матерям, имеющим детей до 18-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 18-летнего возраста без матери;
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

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

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном законодательством РФ.

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

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для:

- педагогических работников не более 36 часов в неделю;
- медицинских работников не более 39 часов в неделю.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной трудовым кодексом РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями 1—3 статьи 92 трудового кодекса:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

4.2. В Учреждении может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.3. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

4.4. Обеспечивать работникам возможность отдыха и приёма пищи во время перерыва в течение рабочего дня (смены) в Учреждении, в комнате персонала.

4.5. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.7. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

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

4.9. При составлении графика очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков учитывать мнение Совета трудового коллектива.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители, воспитывающие ребёнка в возрасте до 14 лет;
- женщины, имеющие 3 или более детей в возрасте до 14 лет;
- работник, имеющий ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, получившие трудовое увечье;
- работники при наличии у них путёвок на лечение.

## **Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА**

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

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на оказание услуг.

5.1.4. Проводить специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении.

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

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

5.1.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

5.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

5.1.10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

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

5.1.11. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или Совета трудового коллектива.

## **Раздел 6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязуется:

6.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу, Совету трудового коллектива оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа, Совета трудового коллектива.

6.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

6.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

6.4. Предоставлять профсоюзному органу, Совету трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

## **Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

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

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Совет трудового коллектива о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

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

7.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

7.10. Действие пункта 2.1.8. договора распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года.

Примечание. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.



Прошнуровано, пронумеровано, скреплено печатью  
8 ( Восемь ) листа(ов)

цифрой

прописью

директор

/Емельянова О.И. /

наименование должности

подпись

расшифровка

