

Представитель работодателя:
Директор

_____ И.И.Душкова
" _ " _____ 20_ _ г.
(печать)

Представитель работников:
Председатель Совета трудового
коллектива

_____ Е.В.Мухина
" _ " _____ 20_ _ г.
(печать)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного казённого учреждения
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Вера»
Московского района города Нижнего Новгорода»

на 2020 – 2023 год

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казённом учреждении «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Вера» Московского района г. Нижнего Новгорода»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по регулированию социально-трудовых отношений в учреждении, установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное казённое учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Вера» Московского района города Нижнего Новгорода» в лице директора Душковой Ирины Ивановны именуемый в дальнейшем «Работодатель»;

Работники организации, в лице председателя Совета Трудового коллектива Мухиной Елены Вадимовны именуемый в дальнейшем «Представитель работников».

1.4. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и не продолжает действовать по истечению срока, стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение о пролонгации.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работающих по совместительству (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию или с согласия) председателя трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о стимулирующих выплатах работникам;
- 4) соглашение по охране труда.

II. Трудовые отношения

2.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора, как исключение, допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в ст. 59 ТК РФ. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору, в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.9. Работник в соответствии с трудовым договором принимает на себя обязанность лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.10. Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.11. Изменение определенных сторон условий трудового договора, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Временный перевод работника на другую работу регламентируется ст. 72.2. ТК РФ.

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением регламентируется ст. 73 ТК РФ.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ).

2.14. Не допускается расторжение трудового договора:

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трёх лет;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет;
- являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- в семье воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель) не состоит в трудовых отношениях, (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренных п. 1, 5-8,10 или 11 ст. 81 или п.2 ст. 336 ТК РФ).

2.15. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.16. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата имеют:

- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка инвалида в возрасте до 18 лет.

2.17. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, работники предупреждаются

работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

2.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 рабочий день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.2. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа (в соответствии с графиком сменности). Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника.

3.3. Продолжительность рабочего времени педагогических и медицинских работников устанавливается с учётом норм часов педагогической и медицинской работы, установленных за ставку заработной платы.

3.4. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

3.5. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

3.5.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

3.5.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

3.5.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

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

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Без согласия работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ч.3 п.п. 1,2,3 ст. 113 ТК РФ.

3.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя совета трудового коллектива, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.9. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией. При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые и не оплачиваемые отпуска работникам, исчисляются в календарных днях. (ст. 120 ТК РФ).

3.11. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ, так же в связи:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства -2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 дня;
- смерти близких родственников – 3 дня.

4. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны договорились:

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

4.2. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц.

4.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ);

- за первую половину месяца – 18 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца – 3 числа каждого месяца следующего за отчетным.

4.6. Заработная плата включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (ст. 134 ТК РФ).

4.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

4.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценке условий труда устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Оплата сверхурочной работы, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливается в соответствии со ст. 152-153 ТК РФ.

4.11. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 « О минимальных размерах повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере до 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.12. Оплата времени простоя регламентируется ст. 157 ТК РФ.

4.13. В целях заинтересованности работников в конечных результатах труда в учреждении установлены выплаты стимулирующего характера. Выплаты устанавливаются с учётом критериев, позволяющих оценить результативность, объём (интенсивность) и качество работы.

4.14. Установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслуга лет;
- выплата за качество выполняемой работы;
- выплата за интенсивность и высокие результаты;

- премиальные выплаты по итогам работы.
- 4.15. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном соотношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.
- 4.16. Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется при наличии у работника стажа непрерывной работы, в размере:
20% должностного оклада – при стаже непрерывной работы свыше 3-х лет;
30% должностного оклада – при стаже непрерывной работы свыше 5-ти лет.
- Данная выплата устанавливается при заключении трудового договора и осуществляется ежемесячно. Размер выплаты подлежит пересмотру при увеличении продолжительности стажа непрерывной работы.
- 4.17. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании оценки деятельности работников с учётом критериев и показателей результативности работы.
- 4.18. Премии устанавливаются в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учётом личного вклада работника.
- 4.19. Руководитель принимает решение об оказании материальной помощи работникам в пределах фонда оплаты труда.
- 4.20. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5. Охрана труда

- 5.1. Работодатель в соответствии с разделом X ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:
- 5.1.1. Обеспечить право работников на безопасные условия труда.
 - 5.1.2. Ознакомление работников с требованиями охраны труда при приеме работников на работу.
 - 5.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).
 - 5.1.4. Предусматривать информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организации.

5.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

5.1.6. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

5.1.7. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

5.1.8. Своевременно устранять выявленные нарушения в области охраны труда и пожарной безопасности.

5.1.9. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

6. Возмещение затрат на проезд, в служебных целях

6.1. Работники учреждения профессиональная деятельность которых связана с разъездами, обеспечиваются проездными документами либо им предоставляется денежное возмещение затрат на проезд на общественном транспорте (кроме такси) или денежное возмещение затрат за использование личного автотранспорта в порядке, определяемом Правительством Нижегородской области.

6.2. Список работников имеющих право на обеспечение проездными документами либо денежное возмещение затрат на проезд, утверждается приказом директора.

6.3. Оплата проездных билетов осуществляется ежемесячно за счет средств, предусмотренных в смете на указанные цели.

6.4. Денежное возмещение затрат на проезд производится по предъявлению месячного проездного билета, либо по предъявлению маршрутного листа с приложением разовых билетов.

7. Заключительные положения

7.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

7.2. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

7.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

Приложение №1
к Коллективному договору
Государственного казенного учреждения
«Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних «Вера»
Московского района
города Нижнего Новгорода» на 2020-2023г.

Перечень сотрудников с ненормированным рабочим днем

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Заведующие отделениями
4. Главный бухгалтер
5. Бухгалтер
6. Водитель