

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
Начальник отдела стратегического  
планирования Департамента  
стратегического развития города,  
промышленности, инвестиционной  
политики и экологии Администрации  
г. Дзержинска



  
Н.Е. Китаева

от «23» декабря 2014г.

ПРИНЯТ  
общим собранием трудового  
коллектива приюта  
51 человек  
от «23» декабря 2014г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Государственного казенного учреждения «Социальный приют для детей и подростков города Дзержинска»*

г. Дзержинск  
Нижегородской области

Настоящий коллективный договор заключен между работниками государственного казенного учреждения «Социальный приют для детей и подростков города Дзержинска» (далее по тексту «приют») в лице представителя трудового коллектива с одной стороны и директором приюта, именуемым далее «Работодатель» с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Нижегородской области «О социальном партнерстве».

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между «Работодателем» и представителем трудового коллектива на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные обязательства по сравнению с действующим законодательством по условиям, охране и оплате труда, социальном обслуживании работников приюта, гарантиях и льготах, предоставляемых «Работодателем».

1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников приюта. Стороны признают юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

1.4. Все положения настоящего коллективного договора сформулированы в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами и соглашениями. В случаях изменения законодательных норм хозяйственного и финансового состояния приюта, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения протокольно, через совместную комиссию, после переговоров или на собрании трудового коллектива, по желанию любой из сторон.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.6. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, сроком на три года и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя приюта, изменения названия организации. При реорганизации приюта коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества приюта, действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. При ликвидации приюта коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

1.8. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками приюта.

1.8.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку.

1.8.2. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72, 72.1, 72.2 ТК РФ).

1.8.3. Условия трудового договора не могут ухудшить положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором.

1.8.4. Расторжение трудового договора по инициативе «Работодателя» производится в соответствии с законодательством РФ.

## ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ В ЛИЦЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

### II. В СФЕРЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

2.1. Об ответственности в обеспечении рабочего процесса и выполнении уставных целей приюта.

2.2. Утверждать Работодателем:

- прогноз финансово-экономических показателей деятельности приюта;
- смету расходов.

2.3. Работодатель по итогам года информирует трудовой коллектив:

- о ближайших перспективах, планах;
- о кадровых перемещениях, изменениях структуры управления, условиях оплаты труда и организации труда;
- о других вопросах хозяйственной деятельности приюта.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:

2.4. Признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с «Работодателем» в их реализации.

2.5. Обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками заданий, соблюдению действующих в организации правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшения трудовой и технической дисциплины.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Для работников административно-хозяйственного блока приюта устанавливается 40 часовая рабочая неделя (ст.91 ТК РФ). Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников приюта или графиком сменности, согласованным с представителем трудового коллектива с соблюдением баланса рабочего времени за месяц. (Ст.190 ТК РФ).

3.2. Сверхурочные работы допускаются в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

3.3. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, в остальных случаях на основании письменного согласия работника. Работа в выходной день оплачивается в денежной форме, не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (ст.153 ТК РФ).

3.4. Работодатель может изменить режим рабочего времени, предупредив об этом работника не позднее, чем за два месяца.

3.5. Стороны обязуются ежегодно до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

3.6. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска согласно графику (работникам до 18 лет – не менее 31 календарного дня), педагогам – 56 календарных дней; соц. педагогам – 56 календарных дней; медработникам – 42 календарных дня; работникам хоз. блока – 28 календарных дней.

3.7. С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять отпуска большей продолжительности за счет присоединения дополнительных отпусков к отпуску в 28 календарных дней (оформляется приложением).

Дополнительные отпуска, сверх установленных законодательством РФ, могут быть предоставлены в календарных днях:

- за работу с ненормированным рабочим днем от 7 до 14 календарных дней.

3.8. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим причинам работнику по его письменному заявлению продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ):

- со свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;

- со смертью близких родственников (мать, отец, сестра, брат, дети, бабушка, дедушка) - до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

3.9. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели. Данное положение не применяется в отношении работников, работающих на условиях неполного рабочего дня.

3.10. Для воспитателей приюта, медицинских сестер, помощников воспитателей, сторожей, поваров, кухонных работников устанавливается график сменности. Режим работы приюта определяется правилами внутреннего трудового распорядка и может меняться только по согласованию с представителем трудового коллектива.

3.11. По соглашению между работником и работодателем может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по представлению руководителей структурных подразделений приюта не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работника может предоставляться частями. При этом продолжительность хотя бы одной из частей, предоставляется не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

#### IV. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Постановления Правительства Нижегородской области от 15.10.2008г. № 467 (со всеми изменениями) «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области», в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Социальный приют для детей и подростков города Дзержинска».

4.2. Оплата труда предусматривается штатным расписанием приюта.

4.3. Доплату за работу в ночное время производить в размере 35% часовой ставки заработной платы (оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.4. Работодатель обязуется выплачивать работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца (3 и 18 числа), согласно трудовому кодексу РФ (ст. 136 ТК РФ). Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы.

4.5. Согласно ст.127 Трудового кодекса РФ компенсация за неиспользованный отпуск предоставляется работнику в случае его увольнения.

4.6. Работодатель вправе:

4.6.1. При наличии денежных средств оказывать материальную помощь работникам приюта:

- в связи со смертью близких родственников – в размере должностного оклада;
- в связи со смертью самого работника – в размере должностного оклада;
- при увольнении работника по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по возрасту – два должностных оклада;
- по случаю рождения ребенка – в размере должностного оклада;
- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение) – в размере должностного оклада;
- в связи с уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск – в размере должностного оклада;
- на оздоровление - в размере должностного оклада.

Для решения вопросов о выделении работнику материальной помощи по иным основаниям работодатель вправе создать комиссию.

4.6.2. Устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представителя трудового коллектива согласно ст.144 Трудового кодекса РФ, Положения об оплате труда, Положения о выплатах стимулирующего характера работникам.

4.6.3. При наличии денежных средств, в пределах утвержденного фонда оплаты труда выплачивать единовременное денежное вознаграждение:

- к юбилейным датам (50,55,60,65,70) – до размера должностного оклада;
- к праздникам Новый год и Рождество, Международный женский день 8 марта, День защитника Отечества 23 февраля, День народного единства 4 ноября – до размера должностного оклада;
- в связи с профессиональным праздником – до размера должностного оклада;
- к Дню рождения приюта - до размера должностного оклада;
- в связи с награждением почетными грамотами и благодарственными письмами – в размере 1 000 рублей.

4.7. В случае направления работника в служебную командировку возмещать расходы по проезду, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

## V. ВОПРОСЫ КАДРОВ И ЗАНЯТОСТИ.

5.1. Занятость работников, условия их приема, перевода, увольнения, трудовая дисциплина регулируется трудовым законодательством РФ, настоящим Договором и заключенными с работниками трудовыми договорами, обеспечение полной занятости работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставить работнику другую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

5.2. Работодатель гарантирует сохранение рабочих мест согласно штатному расписанию.

5.3. Работодатель предлагает повышение профессионального мастерства через организацию.

5.4. Работник имеет право на повышение квалификации и профессионального мастерства за собственный счет и за счет средств приюта. Педагогические работники, достигшие пенсионного возраста, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истек, могут быть освобождены от прохождения аттестации. В данном случае работник, не прошедший аттестацию, обязан направить в адрес Работодателя письменное заявление о переводе его на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

5.5. При освобождении работников в связи с сокращением численности штата помимо установленных статей 179 Трудового кодекса РФ преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: 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; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию, если высшее образование получается впервые.

5.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.2, п.3, п.5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива (ст.82,373 ТК РФ).

## VI. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровье и безопасность труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам, а также организации их надлежащего санитарно-бытового обслуживания.

6.2. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда работников.

6.3. Организовывать в установленные сроки проведение обязательного профилактического медицинского осмотра работников (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011г. № 302н).

6.4. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также стирку и ремонт (ст.221 ТК РФ, «Правила обеспечения работников спецодеждой, спец. обувью и другими СИЗ»).

6.5. Организовывать труд женщин на работах в ночное время в соответствии с действующим законодательством, не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда (ст.265 ТК РФ).

6.6. В целях организации сотрудничества по охране труда работодателей и работников на предприятии организуется комиссия по охране труда (Постановление Минздрава РФ от 29.05.2006г. № 413 «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда», ст. 218 ТК РФ).

- 6.7. Участвовать в работе комиссии по охране труда, проводящей проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок.
- 6.8. Обеспечивать наличие в приюте аптек первой медицинской помощи, в соответствии со списком, утвержденным управляющим делами администрации города.
- 6.9. Проводить специальную оценку условий труда.

## VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКОВ.

Работодатель обязуется:

- 7.1. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.
- 7.2. Перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, на обязательное медицинское страхование.
- 7.3. Для организации отдыха детей работников приюта приобретать путевки в детские оздоровительные лагеря согласно заявкам, исходя из финансовых возможностей организации и за счет средств городского бюджета.
- 7.4. Работодатель и представитель трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и культурно-оздоровительной работы с работниками предприятия и членами их семей.
- 7.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы ст.122 ТК РФ, по соглашению сторон может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.
- 7.6. Гарантирует сотрудникам предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случае: рождения ребенка, регистрации брака, смерти близкого родственника до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

## VIII. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ.

- 8.1. Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового колдоговора создать совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает споры, выявляет социально-профессиональные интересы трудящихся.
- 8.2. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.
- 8.3. Контроль за выполнением колдоговора осуществлять регулярно с отчетом за год.

## IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Работодатель обязуется:

- 9.1. Признать в соответствии с решением собрания (конференции) трудового коллектива организации представителя трудового коллектива выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов работников приюта.
- 9.2. На основании личных заявлений работников – членов профсоюза отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их профкому через бухгалтерию.

## Х. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛДОГОВОРА.

Стороны совместно:

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

10.2. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

10.3. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

10.4. Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации в 10-ти дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.


10.5. Направить настоящий коллективный договор в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

Директор государственного казенного учреждения «Социальный приют для детей и подростков города Дзержинска»

  
\_\_\_\_\_  
О.Н.Морозова

«23» декабря 2014г.

Представитель трудового коллектива государственного казенного учреждения «Социальный приют для детей и подростков города Дзержинска»

  
\_\_\_\_\_  
Е.В.Голубева

«23» декабря 2014г.