

Уренский район
г. Форманово Арма

505/1
75.04.2025

Утвержден
Общим собранием коллектива
ГБУ Семейный центр
«Облачко»
Уренского м.о.

Протокол № 1
« 29 » января 2025 года

Коллективный договор
Государственного бюджетного учреждения
Семейный центр поддержки семьи и детей «Облачко» Уренского
муниципального округа
(срок действия договора на 2025 – 2028 годы)

От работодателя
Директора ГБУ
Семейный центр
«Облачко» Уренского м.о.
Н.И. Ломоносова
2025г.



От работников
Представитель ГБУ
Семейный центр
«Облачко» Уренского м.о.
Л.А. Ленская
« 15 » апреля 2025г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата « 28 » 04 2025г. № 688/25-12	
с рекомендацией	
наличие/отсутствие замечаний	
Заместитель руководителя	
Юлия	И.А. Томичина
(подпись)	(ФИО)

Настоящий коллективный договор заключен между работниками учреждения, именуемых в дальнейшем «Работники», в лице представителя совета трудового коллектива Государственного бюджетного учреждения Семейный центр поддержки семьи и детей «Облачко» Уренского муниципального округа, Ленской Ларисы Александровны с одной стороны и Администрацией Государственного бюджетного учреждения Государственного бюджетного учреждения Семейный центр поддержки семьи и детей «Облачко» Уренского муниципального округа» - (далее – Учреждение), именуемой в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Ломоносовой Натальи Ивановны, с другой стороны.

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

Раздел I. Общие положения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- организационно способствует успешному решению поставленных задач;
- осуществляет контроль за соблюдением законных прав и интересов «Работников» в области оплаты труда, охраны труда, социального страхования, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения;
- проводит работу среди работников Учреждения, направленную на соблюдение ТК РФ;
- принимает участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

Раздел II. Права и обязанности сторон.

«Работники» обязуются:

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

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

2.3. Беречь собственность Учреждения.

2.4. Повышать свой профессиональный уровень.

2.5. Повышать производительность и эффективность труда.

«Работодатель» обязуется:

- проводить соответствующую работу в трудовом коллективе по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих трудовых обязанностей;
- осуществлять выполнение принятых настоящим коллективным договором обязательств.

Раздел III. Профессиональная подготовка.

Переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

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

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

3.5. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических и медицинских работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических и медицинских работников не реже чем один раз в пять лет;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ;
- представлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, так же работникам, получающим второе высшее образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям;
- не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка- инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетних, кроме ликвидации организации.

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

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

4.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида

до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.7. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

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

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

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

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

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

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

4.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по

Учреждению, графики сменности, работы в выходные дни и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка.

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

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

Раздел V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

5.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

- в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы;
- в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха;
- в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;
- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов;
- при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

Раздел VI. Оплата и нормирование труда.

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

Работодатель обязуется:

6.2. Производить оплату труда сотрудников на основе Положения об оплате труда

работников Государственного бюджетного учреждения «Социально- реабилитационный центр для несовершеннолетних Уренского муниципального округа» (Приложение 3), Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Уренского муниципального округа» (Приложение 4) и Положения о материальной помощи работникам Государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Уренского муниципального округа» (Приложение 5).

6.2. Изменение размеров заработной платы производится:

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

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

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

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

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

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

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

Раздел VII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется

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

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

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

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

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

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

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

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

7.9. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятых на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда.

7.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

7.11. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности, выполнением соглашений по охране труда.

7.12. Обеспечить прохождение периодических медицинских осмотров.

7.13. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, травматизма.

7.14. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда.

7.15. Осуществлять обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

7.16. Обеспечить выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и норм.

7.17. Осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни.

7.18. Проводить информационно-профилактическую работу по противодействию распространению наркомании, алкоголизма, социально- значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников Учреждения.

Раздел VIII. Деятельность совета трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

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

8.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке совету трудового коллектива информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

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

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

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

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

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

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

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

«Работодатель»

Директор ГБУ

Семейный центр «Облачко»

Уренского м.о.



Н.И.Ломоносова

20 __ г.

«Работник»

Представитель ГБУ

Семейный центр «Облачко»

Уренского м.о.

Л.А.Ленская

20 __ г.

М.П.