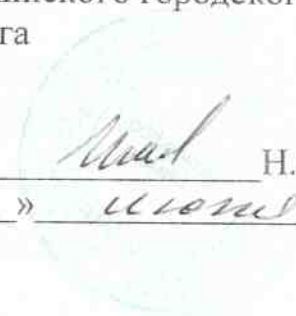


От работодателя:  
Директор муниципального  
бюджетного учреждения  
Губкинского городского округа  
«Социально-реабилитационный  
центр для несовершеннолетних»

  
\_\_\_\_\_ Е.В. Толмачева  
« 02 » июня 2017г.

От работников:  
Председатель профсоюзной  
организации администрации  
Губкинского городского  
округа

  
\_\_\_\_\_ Н.А. Чigareва  
« 2 » июня 2017г.

Коллективный договор  
муниципального бюджетного учреждения Губкинского городского округа  
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»  
с 02.06.2017г. по 01.06.2020г.

Принят на собрании трудового  
коллектива муниципального  
бюджетного учреждения  
Губкинского городского округа  
«Социально-реабилитационный  
центр для несовершеннолетних»  
г. Губкин, ул. Дзержинского, 56а  
Протокол № 2  
« 15 » июня 2017г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР зарегистрирован в отделе по труду АДМИНИСТРАЦИИ ГУБКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА <u>02.06.2017</u> № <u>49</u> Подпись отв. лица _____ 
---

**Оглавление**

1.	Общие положения.....	3
2.	Трудовые отношения. Гарантии занятости.....	4
3.	Рабочее время и время отдыха.....	6
4.	Оплата труда.....	7
5.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	9
6.	Условия и охрана труда.....	9
7.	Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	10
8.	Заключительное положение.....	10
9.	Приложения:	
1.	Правила внутреннего трудового распорядка.....	11
2.	Перечень должностей и профессий, дающих право на сокращенную продолжительность рабочего времени.....	21
3.	Перечень должностей и профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.....	22
4.	Перечень должностей и профессий, дающих право на дополнительную оплату в связи с вредными условиями труда.....	23
5.	Категории сотрудников, на которых распространяется сменный график работы.....	24
6.	Положение о поощрениях за успехи в работе.....	25
7.	Перечень должностей и профессий, дающих право на получение спецодежды, спецобуви и других средств защиты.....	26

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении Губкинского городского округа «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее по тексту – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзной организации Чигаревой Н.А.;
- работодатель – муниципальное бюджетное учреждение Губкинского городского округа «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» в лице директора Толмачевой Е.В.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, согласно ст. 30, 31 ТК РФ.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после уведомительной регистрации в отделе по труду администрации Губкинского городского округа.

1.7. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации организации в форме преобразования.

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

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

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

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

- учет мнения трудового коллектива;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **2. Трудовые отношения. Гарантии занятости**

2.1. Стороны исходят из того, что при поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме, содержание которого должно соответствовать ст. 57 ТК РФ:

- срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения и только категориями лиц, указанных в ст. 59 ТК РФ;
- в трудовом договоре указывается срок его действия и обстоятельства (причина), послужившие основанием для его заключения;
- условия трудового договора изменяются только по согласованию сторон и в письменной форме;
- в случае изменения существенных условий трудового договора вносятся дополнения в трудовой договор либо заключается новый;
- работодателем предоставляется работа по обусловленной трудовым договором трудовой функции и обеспечивается своевременно в полном объеме выплата заработной платы.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников учреждения по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель и работники учреждения обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников учреждения выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (должностными обязанностями).

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. При приеме на работу ознакомить работника с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1),

коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника учреждения.

2.4.2. При заключении трудового договора испытание работника учреждения в целях проверки его соответствия поручаемой работе обуславливать только согласно действующему законодательству.

2.4.3. Расторжение трудового договора, перевод работников учреждения на другую работу без их согласия осуществлять только в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 81, 74).

2.4.4. Расторжение трудового договора с работниками учреждения по инициативе работодателя производить в строгом соответствии с действующим законодательством.

2.4.5. Создавать работникам, обучающимся впервые в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования без отрыва от производства благоприятные условия труда.

2.4.6. Предоставлять преимущественное право на сохранение рабочего места при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, лицам предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию).

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

2.4.7. В случае угрозы массовых увольнений, предоставлять работникам учреждения дополнительные гарантии и компенсации, помимо предусмотренных ст. 180 ТК РФ:

- не допускать найма работников, до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- в первую очередь, проводить сокращение численности или штата по вакантным должностям;
- предупреждать проработавших в учреждении 5 лет и более об увольнении не менее чем за три месяца;
- предоставлять лицам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, один рабочий день в неделю для поиска работы с оплатой из расчета среднего заработка.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, одинокие матери, одинокие отцы, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.4.8. Высвобожденным при сокращении численности или штата работникам учреждения предоставлять преимущественное право на замещение появившихся вакансий.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и штатов, предварительно рассматриваются совместно с профсоюзным комитетом.

2.6. Работодатель обязуется не позднее, чем за три месяца представлять в профсоюзный комитет проекты распоряжений о сокращении численности или

штата служащих и других работников учреждения, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Работодатель не позднее, чем за 2 месяца доводит до местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника учреждения с указанием его профессии, специальности, квалификации, занимаемой должности и системы оплаты труда.

2.7. Высвобождаемому работнику учреждения предлагаются перемещения внутри организации на другие имеющиеся вакантные рабочие места.

2.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники учреждения, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

2.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов с двумя выходными днями. Для некоторых категорий работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для медицинских работников - не более 39 часов, согласно Постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 и ст. 350 ТК РФ (Приложение № 2);
- для педагогических работников - не более 36 часов, согласно ст. 333 ТК РФ (Приложение № 2).

3.2. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), утвержденными работодателем.

Стороны договорились, что в связи с производственной необходимостью работодатель вправе менять для отдельных категорий работников режим труда без изменения продолжительности рабочей недели (Приложение № 5).

3.3. Привлечение к сверхурочной работе помимо случаев, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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.

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.5. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с графиком сменности.

3.6. Перерывы для отдыха и питания, время предоставления перерыва и его продолжительность, предоставляются работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.8. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Для педагогических работников ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск составляет 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ №724 от 01.10.2002г.).

3.9. Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.10. Некоторым категориям работников, в соответствии со специальной оценкой условий труда, предоставляется дополнительный отпуск, согласно ст.ст. 117, 119 ТК РФ (Приложение № 3).

3.11. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней; на проводы ребенка в школу 1 сентября - 1 день; на проводы сына в армию – 2 дня.

3.12. Работникам, осуществляющим уход за детьми - инвалидами, по письменному заявлению, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

3.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до восемнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

#### 4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, законами Белгородской области, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области, утвержденным постановлением правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп, а также постановлением правительства Белгородской области от 20 июня 2011 года № 234-пп.

4.2. Базовый оклад специалистам утверждается согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области, утвержденному постановлением правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп.

Размеры выплат компенсационного характера:

коэффициент за непрерывный стаж работы – от 0,2 до 0,3;

коэффициент за специфику работы – 0,2;

