|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**смоленского областного государственного бюджетного учреждения**

**«Вяземский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних**

**«Гармония»**

**на 2019-2021 гг.**

Принят на общем собрании

трудового коллектива

протокол № 6

от «01» ноября 2019г.

сроком на 3 года

**1.Общие положения.**

* 1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, законов Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», «Об образовании», «О занятости населения в Российской Федерации», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», областных законов «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», «Об образовании в Смоленской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Смоленской области, содержащими нормы трудового права.
  2. Коллективный договор заключён в целях определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Вяземский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония» (далее – учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении.

* 1. Сторонами Договора являются:
* работодатель смоленского областного государственного бюджетного учреждения *«Вяземский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония»,* представленный в лице директора *Комаровой Елены Евгеньевны;*
* работники, представленные первичной профсоюзной организацией смоленского областного государственного бюджетного учреждения *«Вяземский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония»* в лице председателя *Александровой Натальи Николаевны.*

Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников (в т.ч. на совместителей), независимо от профсоюзного членства.

Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством согласования с профкомом.

* 1. По согласованию с профкомом производится принятие следующих локальных актов:
* Правила внутреннего трудового распорядка работников СОГБУ СРЦН «Гармония»;
* Положение об оплате труда работников СОГБУ СРЦН «Гармония»;
* Порядок применения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работникам СОГБУ СРЦН «Гармония»;
* Положение о премировании работников СОГБУ СРЦН «Гармония»;
* Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников СОГБУ СРЦН «Гармония»;
* Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности предоставления социальных услуг в СОГБУ СРЦН «Гармония»;
* Положение о защите и обработке персональных данных работников СОГБУ СРЦН «Гармония»;
* Перечень должностей работников СОГБУ СРЦН «Гармония» с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
* Перечень должностей работников СОГБУ СРЦН «Гармония», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
* График отпусков работников СОГБУ СРЦН «Гармония»;
* Должностные инструкции по охране труда.
  1. Данный коллективный договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области и другими нормативно-правовыми актами.

1.6. Финансово-хозяйственная деятельность учреждения осуществляется за счет доходов, полученных из бюджетных и внебюджетных источников.

Доходы, полученные за счет бюджетных источников (субсидии, выделенные учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и на иные цели), расходуются учреждением в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности и соглашениями, заключенными с отраслевым органом.

Доходы, полученные из внебюджетных источников, расходуются учреждением следующим образом:

* доходы, полученные за счет предпринимательской и иной приносящей деятельности, а также от благотворительных пожертвований, расходуются в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности и соответствующими локальными актами учреждения;
* доходы, полученные за счет грантов и договоров (контрактов) на выполнение работ (услуг), расходуются по целевому назначению в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения и договорами на предоставление гранта или на выполнение работ (услуг).

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договорен­ности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников учреждения.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение  
принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.9. Трудовой коллектив не выдвигает к администрации новых требований и не организует забастовок по вопросам, оговоренным в коллективном договоре.

1.10. Стороны обязуются в пределах компетенции поддерживать все предложения, направленные на улучшение социально-экономического положения работников учреждения.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. В случае реорганизации учреждения условия коллективного договора, права и обязанности сторон по настоящему коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.13. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение *5 дней* после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком *на 3 года.*

**2.Трудовые отношения.**

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

* 1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.
  2. Работодатель не вправе принять на работу человека, который не соответствует требованиям профессиональных стандартов, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ, в следующих случаях, предусмотренных положениями:
* части 2 статьи 57 ТК РФ (если законодательство связывает с выполнением работ по конкретной должности (профессии или специальности) предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то в таком случае в части наименования должности (профессии или специальности) и квалификационных требований к ней работодатели обязаны руководствоваться квалификационными справочниками или профстандартами);
* части 1 статьи 195.3 ТК РФ (если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями).

В других ситуациях требования профстандартов носят рекомендательный характер.

Профстандарты могут применяться работодателем в следующих случаях: при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, при разработке должностных инструкций, при тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам, при установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

2.3. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются за­ключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом РФ, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального соглашений, настоящего коллективного договора, Устава и иных локальных актов учреждения.

2.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий ра­ботника, установленных трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются не­действительными и не могут применяться.

2.5. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

2.6. В учреждении запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.7. Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.8. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных  
ст. 59 ТК РФ.

2.9. Работодатель обязан перед заключением трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудо­вой функции.

2.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (должностной инструкцией).

2.11. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.12. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается только в случаях, предусмотренных ст. 722 ТК РФ.

2.13. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, отраслевыми нормами, законодательством Смоленской области, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности или в разрезе его специальности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации, законодательством Смоленской области.

**3.Оплата труда.**

1. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с постановлением Администрации Смоленской области от 13.12.2017 № 856 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания граждан по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Положением об оплате труда работников СОГБУ СРЦН «Гармония».
2. Заработная плата работников состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, начисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников СОГБУ СРЦН «Гармония» (*Приложение 2*).
3. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении, стимулирующие и компенсационные надбавки, премиальные выплаты производятся в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей, как и основным работникам.
4. Конкретный размер месячного должностного оклада устанавливается в тарификационном списке и трудовом договоре.
5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для работников учреждения в соответствии с видами, размерами, порядком и условиями применения выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно соответствующим нормативным актам Российской Федерации, Смоленской области и локальным актам учреждения.

3.6. Размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются приказом Департамента Смоленской области по социальному развитию.

3.7. Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются учреждением самостоятельно.

Указанные выплаты определяются приказом директора в пределах выделенных бюджетных ассигнований и при наличии экономии по фонду оплаты труда за отчетный период без ограничения размерами.

3.8. Стимулирующие выплаты работникам учреждения за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно за фактически отработанное время. Порядок их выплаты в учреждении осуществляется согласно Порядку применения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работникам СОГБУ СРЦН «Гармония» (*Приложение 3*).

3.9. Размеры и виды премиальных выплат по итогам работы в пределах бюджетных ассигнований и при наличии экономии денежных средств в фонде заработной платы учреждения закреплены в Положении о премировании работников СОГБУ СРЦН «Гармония» (*Приложение 4*).При премировании работников учреждения проводится оценка эффективности их деятельности в соответствии с Порядком проведения оценки эффективности деятельности работников СОГБУ СРЦН «Гармония» (*Приложение 5*).

3.10. Доплаты компенсационного характера к должностному окладу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от должностного оклада в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

На основании заключения аттестационной комиссии по специальной оценке условий труда работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает перечень рабочих мест, на которых выявлены вредные и (или) опасные условия труда. Конкретный размер доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается приказом по учреждению с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

3.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Доплата устанавливается к должностному окладу работника.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.12. Работникам учреждения производится доплата за работу в ночное время в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.13. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П).

3.14.Выплата компенсаций в полном размере производится за дни забастовки, организуемой в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или  
нарушения условий отраслевого соглашения выплата заработной платы работни­кам, участвовавшим в забастовке, осуществляется в полном объеме.

3.15. Размеры месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в части первой статьи 333 ТК РФ, и минимальной заработной платы в Смоленской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Смоленской области в соответствии со статьей 133.1 ТК РФ.

Доплаты за ночные смены, оплата сверхурочной работы и оплата в выходные и праздники производится сверх МРОТ (постановление Конституционного суда от 11.04.2019 № 17-П).

3.16.Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в  
пределах средств, выделенных на оплату труда:

* на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
* за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

3.17.Заработная плата выплачивается 7 и 22 числа каждого месяца путем ее перечисления на лицевые счета сотрудников, открытые в сбербанке РФ, при этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Изменение сроков выплаты заработной платы осуществляется по соглашению сторон.

3.18. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

3.19. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за последние двенадцать календарных месяцев.

3.20. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 236 ТК РФ).

**4.Рабочее время и время отдыха.**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения, имеющих одну ставку заработной платы, не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников СОГБУ СРЦН «Гармония» *(Приложение 1)* и планом-графиком ежедневной нагрузки каждого работника учреждения.

4.2. Для педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени: педагог-психолог, социальный педагог, руководитель физического воспитания, старший методист – 36 часов в неделю; учитель-логопед, учитель-дефектолог – 20 часов в неделю; воспитатель – 30 часов в неделю; музыкальный руководитель – 24 часа в неделю; педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Для медицинских работников (врачи, в том числе врач – руководитель отделения, средний медицинский персонал) продолжительность рабочего времени устанавливается 36 часов в неделю (ст.350 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с изменениями и дополнениями), Приложение № 1 раздел VI.), для работников других специальностей – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы отдельных категорий педагогических работников установлены:

* 36 часов в неделю, из них 30 часов непосредственной работы с детьми, 6 часов для методической работы – руководителю физвоспитания;
* 20 часов в неделю, из них 18 часов непосредственной работы с детьми, 2 часа для методической работы – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;
* 24 часа в неделю, из них 20 часов непосредственной работы с детьми, 4 часа для методической работы – музыкальному руководителю;
* 30 часов в неделю, из них 25 часов непосредственной работы с детьми, 5 часов для методической работы – воспитателю;
* 36 часов в неделю, из них 24 часов непосредственной практической деятельности с детьми, родителями, работниками учреждения, 12 часов для методической работы – педагогам-психологам;
* 18 часов практической деятельности – педагогу дополнительного образования.

Конкретизация распределения рабочего времени конкретного педагогического работника на непосредственную работу с несовершеннолетними и методическую вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, регулируется графиками и планами работы и может быть связана с:

* выполнением обязанностей, связанных с участием в работе методического совета, совета по профилактике, социального психолого-медико-педагогического консилиума, социальных служб, функционирующих в учреждении, с проведением родительских встреч, консультаций, оздоровительных, воспитательных мероприятий и других услуг, предусмотренных индивидуальными программами предоставления социальных услуг, индивидуальными программами реабилитации и планом работы учреждения;
* организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, в соответствии с заключением социально-психолого-медико-педагогического консилиума;
* временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по оказанию социальных услуг воспитанникам, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий и т.п.

4.4. К работе на условиях ненормированного рабочего дня привлекаются специалисты и работники учреждения, занимающие соответствующие должности, которые указаны в Перечне должностей работников СОГБУ СРЦН «Гармония» с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска *(Приложение 7).*

4.5. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, преду­смотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома, по пись­менному приказу директора учреждения с компенсацией в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

4.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (кроме работников, предоставляющих услуги несовершеннолетним в стационарной форме, и работников, имеющих сокращенную продолжительность рабочего времени пропорционально их нагрузки), при условии, что это не влечет за собой отмену занятий с детьми и их обслуживания.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением допол­нительного времени отдыха пропорционально отработанному сверх нормы времени.

4.7. Учет рабочего времени работников производится ежемесячно.

4.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией составлением графика отпусков с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.(ст. 125 ТК РФ).

4.9. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

* при временной нетрудоспособности работника;
* при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков

и других случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

4.10. Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно, право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев работы (ст. 122 ТК РФ).

Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полно­стью отработанный месяц – 15 и более дней, округляется до полного; если отра­ботано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

4.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст.115 ТК РФ.

4.12. Педагогическим работникам учреждения (воспитатель, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, руководитель физвоспитания, инструктор по труду, старший методист, педагог дополнительного образования) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», раздел IV, п.2 «Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, работающие в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организациях, осуществляющих лечение, организациях, осуществляющих социальное обслуживание, центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемых в соответствии со статьей 42 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

4.13. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска директора учреждения определяется в трудовом договоре, заключаемым Департаментом Смоленской области по социальному развитию с руководителем учреждения.

4.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, продолжительностью не менее 7 календарных дней; работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью не менее 3 календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного отпуска, предусмотренного коллективным договором, определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.15. Для работников с ненормированным рабочим днем, имеющих полную ставку заработной платы по данной должности, или если они трудятся неполную рабочую неделю, но с полным рабочим днем (сменой), предоставляется дополнительный отпуск:

- заместитель директора по административно-хозяйственной работе – 14 календарных дней;

- заместитель директора по социальной реабилитации – 14 календарных дней;

- главный бухгалтер – 14 календарных дней;

- заведующий отделением – 14 календарных дней;

- заведующий складом – 6 календарных дней;

- водитель автомобиля – 7 календарных дней.

4.16. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого должна составлять 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

На основании заключения аттестационной комиссии по специальной оценке условий труда работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает Перечень должностей работников СОГБУ СРЦН «Гармония», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска *(Приложение 6)*.

«Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- повар – 7 календарных дней;

- шеф-повар – 7 календарных дней;

- медицинская сестра по массажу– 14 календарных дней.

Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается приказом по учреждению с учетом фактической занятости работника во вредных условиях в течение года.

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда дополнительные отпуска могут уменьшаться (но не менее 7 календарных дней) или отменяться полностью.

4.17. Инвалидам, работающим в учреждении, предоставляется отпуск не менее 30 календарных дней согласно ст.23 Федерального закона Российской Федерации «О социальной защите инвалидов» № 181-ФЗ от 24.11.1995.

4.18. Работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ. По семейным обстоятельства и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем: работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

4.19.При наличии путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика в любое время года.

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

* одинокие родители;
* женщины, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет;
* работники, получившие трудовое увечье;
* любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.21.Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется согласно ст.128, 263 ТК РФ.

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск лицам, работающим по совместительству в соответствии со ст. 286 ТК РФ, предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. При этом совместители получают ежегодный отпуск той же продолжительности, что и работники, выполняющие эту работу как основную.

Если на работе по совместительству вновь принятый работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если у работника отпуск по совместительству окажется меньшей продолжительности, чем по основной работе, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Если продолжительность отпуска по основной работе меньше, чем по совместительству, в этом случае работник претендовать на продолжение отпуска (без сохранения заработной платы) по основной работе не может.

4.23. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим обра­зование данного уровня не впервые, предоставляется отпуск без сохранения зара­ботной платы (ст.177 ТК РФ).

4.24. Всем работникам предоставляются выходные дни (ст. 111 ТК РФ). При пятидневной работе работникам предоставляются два выходных в неделю (суббота, воскресенье), при шестидневной рабочей неделе – один выходной (воскресенье).

Для воспитателей и младших воспитателей группы стационарной формы обслуживания, поваров, шеф-повара и сторожей выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно ежемесячному графику работы данной категории работников.

4.25. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.26. В течение рабочего дня работники учреждения могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, санитарно-гигиеническая работа в помещениях учреждения, охрана учреждения) в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

**5. Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы.**

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорга­низацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работо­дателем с участием профсоюзного комитета.

5.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в случаях, предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.3. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения работники предупреждаются за 3 месяца, в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее, чем за 2 месяца.

5.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.5. Критерием массового высвобождения работников в учреждении явля­ется 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

5.6. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом уволь­нении работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или со­кращением численности штата.

5.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.9. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее, чем за 3 месяца.

5.10. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных ст. 178 ТК РФ.

5.11. Работники учреждения имеют право на единовременное пособие при рождении ребенка. Пособие назначается и выплачивается, как правило, матери ребенка, но может быть назначено застрахованному отцу ребенка, если мать не работает, либо опекуну. Право на пособие имеют лица, усыновившие ребенка. В случае рождения одновременно двух или более детей пособие выплачивается на каждого ребенка в установленном размере.

5.12. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачиваются ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, стоимость обучения) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Суточные расходы составляют:

* г. Смоленск и Смоленская область – 150 руб.;
* Федеральные округа России – 300 руб.;
* гг. Москва, Санкт-Петербург – 500 руб.

5.13.Аттестация педагогических и медицинских работников учреждения осуществляется в рамках соответствующих нормативно-правовых актов федерального и регионального уровней, по результатам аттестации указанным работникам устанавливаются повышающие коэффициенты (коэффициент квалификационной категории) со дня внесения решения аттестационной комиссией.

5.14. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (совместительство), при направлении в командировку по одной должности сохраняется средняя заработная плата на весь срок нахождения в командировке, учебном отпуске по двум должностям.

**6. Охрана труда.**

6.1. Руководитель учреждения:

6.1.1. Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия  
труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические  
условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний ра­ботников в соответствии с Положением об организации работы  
по охране труда и обеспечения безопасности предоставления социальных услуг в СОГБУ СРЦН «Гармония» *(Приложение 10).*

6.1.2.Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, безопасности работ в учреждении.

6.1.3. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда ст. 218, 225 ТК РФ.

6.1.4.Обеспечивает проведение в учреждении специальной оценки условий труда один раз в5 *лет.*

6.1.5.Обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим прави­лам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организует прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

6.1.6. Обучает электротехнический и неэлектротехнический персонал правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей.

6.1.7. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.8. Обеспечивает работников за счет средств учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами *(Приложение 8).*

6.1.9.Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.1.10.Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного  
контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а  
также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.2. Профком учреждения:

6.2.1.Осуществляет общественный контроль за состоянием условий  
и охраны труда.

1. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.
2. Обеспечивает формирование и организацию деятельности ко­митетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

6.2.4.Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране  
труда.

6.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы  
по охране труда и обеспечения безопасности предоставления социальных услуг в СОГБУ СРЦН «Гармония».

6.2.6. Участвует в проведении специальной оценки условий труда в учреждении.

6.2.7. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь со­ответствующую группу допуска по электрической безопасности; должностей, работа в которых дает право на допол­нительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

6.2.8.Участвует в расследовании несчастных случаев на производ­стве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного за­ключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

6.2.9. В случаях ухудшения условийтруда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю учреждения о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

6.3.Каждый работник имеет право при поступлении на работу на получение от работодателя информации об условиях труда на его рабочем месте и нормативных требованиях к условиям работы.

6.4.Работодатель обязан обеспечить:

* в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств, обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) и предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров *(Приложение 9);*
* недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
* информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.5.Работник обязан:

* выполнять Правила внутреннего трудового распорядка работников СОГБУ СРЦН «Гармония»;
* выполнять должностные инструкции;
* соблюдать требования охраны труда;
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;
* немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
* проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.6. Работник имеет право при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

* работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
* работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

**7. Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза.**

7.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и другими законодательными актами РФ.

7.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и их полномочные представители обязаны:

7.2.1.Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении.

7.2.2. Предоставлять профкому учреждения независимо от численности  
работников бесплатно необходимые помещения (как минимум, одно  
помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

7.2.3. Не препятствовать представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.2.4.Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, условий проживания работников.

7.2.5.Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профкома средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.2.6.Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть  
подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в  
качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия  
профкома, членами которого они являются.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

7.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не  
связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий  
трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением  
объема нагрузки по должности или объема иной работы не по вине работника,  
отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и  
поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома,  
допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с  
предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а  
руководителей (их заместителей) профкома учреждений – с согласия  
вышестоящего профсоюзного органа.

7.3.4. Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением.

7.3.5.Члены профсоюза освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

**8. Профсоюзный комитет – членам профсоюза**

8.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим договором, отстаивает их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.

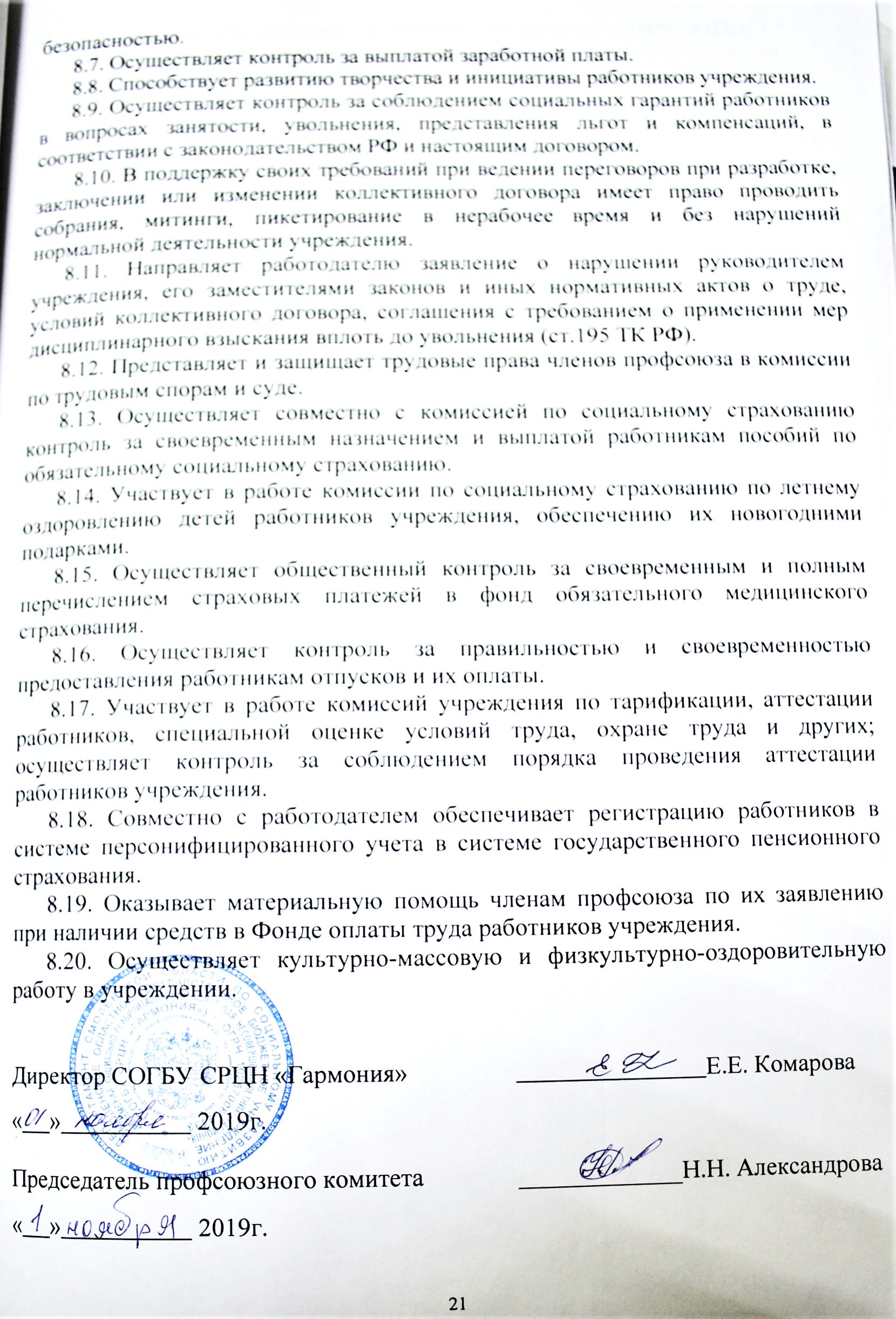
8.2. Создает фонд социальной защиты за счет взносов и других источников и расходует их на материальную поддержку работников отрасли.

8.3. Принимает участие в обучении и аттестации работников учреждения, проводит учебу профактива и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

8.4. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

8.5. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов профсоюза и, в случае необходимости, принимает меры по защите прав и интересов.

8.6. Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической

« » 201

