

**СМОЛЕНСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
« Гагаринский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Яуза»**

Согласовано
Представитель
трудоустроенного коллектива

С. О.
Сухина С. О.
« 12 » сентября 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Смоленского областного государственного бюджетного учреждения
« Гагаринский социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних « Яуза»
(СОГБУ СРЦН «Яуза»)**

на 2019-2022 годы

Юридический адрес: 215047, Смоленская область,
Гагаринский район,
с. Карманово,

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Гагаринский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Яуза» (далее – Учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по соглашению с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.1. СТОРОНЫ И НАЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – в лице и.о. директора Духновской Лилианы Вадимовны, именуемого далее «работодатель» и работники СОГБУ СРЦН «Яуза», именуемые в дальнейшем «работник». Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые и социально - экономические отношения между работниками организации и работодателем.

1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.2.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- осуществлять руководство и управление СОГБУ СРЦН «Яуза» согласно Уставу;
- обеспечивать сохранность имущества организации;
- учитывать мнение работников по проектам текущих и производственных планов и программ;
- повышать материальное состояние и социальные гарантии работников по мере роста доходов организации.

Работники обязуются: выполнять должностные инструкции;

- соблюдать Правила внутреннего трудового
- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (контракту);
- распорядка СОГБУ СРЦН «Яуза», установленный режим труда;
- беречь имущество организации, сохранять коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- соблюдать «Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания» (приложение 2).

1.3. С Ф Е Р А Д Е Й С Т В И Я Д О Г О В О Р А

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников СОГБУ СРЦН «Яуза».

1.3.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами всех работающих, а так же вновь поступающих работников в недельный срок после приема на работу.

1.3.3. Работодатель обязуется извещать работников об изменении существующих условий труда не позднее, чем за 2 месяца.

1.4. С О О Т Н О Ш Е Н И Е К О Л Л Е К Т И В Н О Г О Д О Г О В О Р А С З А К О Н О Д А Т Е Л Ъ С Т В О М

1.4.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Уставом СОГБУ СРЦН «Яуза» и законодательством РФ.

1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуется не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.4.3. Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных

трудовых договорах (контрактах) условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.4.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушение.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ) ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта) как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы.

2.2. Условия трудового договора (контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (контракта). В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом).

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с администрацией.

2.5. Ликвидация организации, изменение формы собственности или организационно-правовой формы могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за 2 месяца) работников.

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представить проекты приказов о сокращении численности и штатов работников,

список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения и сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально, под расписку, не менее чем за 2 месяца.

РАЗДЕЛ 3

ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в СОГБУ СРЦН «Яуза» определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), утвержденного собранием работников.

В исключительных случаях, предусмотренных законодательством, могут допускаться сверхурочные работы, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни.

3.2. Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих на селе, устанавливается 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени для мужчин – 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (воспитателей) учреждения 30 часов в неделю, согласно приказу 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».

Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста, устанавливается досрочное пенсионное обеспечение по старости при наличии стажа педагогической работы – не менее 25 лет, недельной нагрузки – 36 часов в неделю (педагог-психолог, социальные педагоги), 30 часов в неделю (воспитатели) (приложение 4).

3.3. Стороны договорились, что в учреждении может применяться сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст.92 ТК РФ), для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность.

3.4. Уменьшение рабочего времени (смены) менее чем до 3,6 часов в день или 18 часов в неделю не допускается.

3.5. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на 1 час.

3.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст.108 ТК РФ).

3.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Педагогические работники согласно перечню (приложение 5) имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466.

3.8. Право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска имеют работники, перечисленные в статье 116 ТК РФ.

3.9. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ч. 2 ст.116 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения представителя трудового коллектива (ч.2 ст.116 ТК РФ).

3.10. Стороны пришли к соглашению об увеличении работникам СОГБУ СРЦН «Яуза» продолжительности ежегодного отпуска (приложение 8):

- за ненормированный рабочий день, главному бухгалтеру, продолжительностью – 12 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день, бухгалтеру 1 категории, экономисту, специалисту по кадрам продолжительностью - 6 календарных дней.

3.11. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска директора учреждения определяется в трудовом договоре и (или) дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемым Департаментом Смоленской области по социальному развитию с руководителем учреждения.

3.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день.

В соответствии с законодательством (ст.117 ТК РФ) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются 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 в количестве 7 календарных дней, а также медицинской сестре – 12 рабочих дней и врачу-педиатру – 12 рабочих дней (Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»).

Согласно ст. 120 ТК РФ с 1 февраля 2002 г. все предоставляемые работникам ежегодные оплачиваемые отпуска должны исчисляться в календарных днях.

В Письме Минтруда РФ от 01.02.2002 N 625-ВВ "Об исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска" даются следующие разъяснения: «Если отпуск, предоставляемый работнику, исчисляется (полностью

или частично) в рабочих днях (например, отпуск, предоставляемый за прошлое время, дополнительный отпуск за вредные условия труда и др.), то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять следующим образом: от даты начала отпуска (например, 01.03.2002) отсчитывается определенное количество дней основного отпуска в календарных днях (28 календарных дней), а затем - определенное количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на 6-дневную рабочую неделю (например, 12 рабочих дней отпуска за вредные условия труда) и определяется дата последнего дня отпуска (в нашем примере - это 12 апреля 2002 г.). После этого общий период отпуска (с 01.03.2002 по 12.04.2002) переводится в календарные дни (в нашем примере - 42 календарных дня; нерабочий праздничный день 8 марта, приходящийся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включается и не учитывается)».

Работодатель может предоставлять работникам кратковременные отпуска с сохранением заработной платы в пределах экономии ФОТ в случаях:

- бракосочетания работников – 3 календарных дня;
- смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- рождением ребенка – 1 календарный день;
- 1 сентября предоставлять 1 день работникам, дети которых учатся в начальной школе или в выпускном классе.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.2 ТК РФ).

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

3.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ч.2 ст.120 ТК РФ).

3.15. 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 дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА ТРУДА ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего коллективного договора, систем и положений об оплате труда, утвержденных Департаментом Смоленской области по социальному развитию. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

4.1. Оплата труда работников государственного бюджетного Учреждения 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» (в ред. постановлений Администрации Смоленской области от 12.03.2018 N 132, от 29.08.2019 N 504), Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике», Положением об оплате труда в смоленском областном государственном бюджетном учреждении «Гагаринский социально-реабилитационный центр «Яуза» (СОГБУ СРЦН «Яуза») (приложение 9).

4.2. Квалификация работников учреждения определяется по результатам аттестации.

4.3. Расходование средств, поступающих из областного бюджета, производится Учреждением в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, регулирующие бюджетные правонарушения.

4.4. Учреждение самостоятельно распоряжается поступающими из внебюджетных источников имущества и средствами, плодами и продуктами интеллектуального и творческого труда.

4.5. Учреждение за счет доходов, полученных из внебюджетных источников, в установленном порядке может образовывать фонды, средства которых используются на цели развития СОГБУ СРЦН «Яуза», а именно:

- питание;
- приобретение мягкого инвентаря, мебели, сантехнического и электрического оборудования теле-видео и музыкальной аппаратуры;
- хозяйственные и канцелярские расходы;
- организацию досуга несовершеннолетних воспитанников, приобретение подарков к праздникам, юбилейным датам, дням рождения;
- организацию праздничных обедов.

4.6. Стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки, определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с Уставом, нормативными и правовыми актами ТК РФ, а также постановлениями и распоряжениями вышестоящих организаций и производятся в пределах экономии фонда оплаты труда всем работникам Учреждения в зависимости от личного вклада каждого.

4.7. При совмещении профессий (должностей), выполнение работ с меньшей численностью персонала, выполнение обязанностей временных отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам (окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора в пределах, определенных ТК РФ.

4.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ).

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 (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.9. В целях стимулирования труда и достижения более высоких результатов коллективным договором предусматривается система премирования. Премирование работников производится за счет фонда экономии заработной платы.

4.10. Работа в сверхурочное и ночное время, а также в праздничные дни оплачиваются согласно нормативным документам и ТК РФ (ст. 152, 153, 154) либо предоставляется день отдыха по желанию работника (за 1 отработанный день, независимо от количества отработанных часов, предоставляется 1 сутки отдыха).

4.11. К дежурствам в выходные и праздничные дни привлекаются: педагогический состав, не работающий посменно, руководящий и административный персонал. За 1 день дежурства, независимо от количества отработанных часов, предоставляется 1 сутки отдыха.

4.12. Срок выдачи заработной платы и выплат социального характера работникам СОГБУ СРЦН «Яуза»:

- за 1-ю половину месяца 23 числа;
- за 2-ю половину месяца 8 числа.

4.13. Работодатель обязуется обеспечить нормальные условия работы учреждения, систематически проводить специальную оценку условий труда, своевременно (по письменному заявлению работников) перечислять заработную плату на счета национальной платежной карты «МИР».

РАЗДЕЛ 5

ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель создает в СОГБУ СРЦН «Яуза» надлежащие условия труда и обеспечивает инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другими правилами охраны труда. Допуск лиц, не прошедших проверку знаний по охране труда, запрещен.

5.2. Директор учреждения назначает приказом по учреждению ответственного по охране труда. Работодатель обязуется разработать инструкции по охране труда на каждом рабочем месте. Контроль за точным соблюдением инструкций по охране труда возлагается на ответственного по охране труда учреждения.

5.3. Администрация обязуется:

- проводить обучение работников учреждения по вопросам охраны труда;
- обеспечить проведение специальной оценки условий труда по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда;
- обеспечить работников отдельных профессий, с учетом конкретных условий труда, дополнительной спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты (приложение б);
- обеспечить работников отдельных профессий, с учетом конкретных условий труда, смывающими и обезвреживающими средствами (приложение 3);
- обеспечить нормальную бесперебойную работу санитарно-бытовых устройств.

5.4. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а так же о фактическом состоянии этих условий.

5.5. Обязательные медицинские осмотры работников проводятся на работах и в сроки, определенные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 года № 302н «Перечень работ, при выполнении которых производятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников». Медицинские осмотры проводятся за счет средств Учреждения (приложение 7).

5.6. В соответствии с законодательством работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев.

5.7. Работник обязан:

- соблюдать требования и правила охраны труда, инструкции по охране 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.

-

РАЗДЕЛ 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились, что предоставление социальных гарантий работникам производится на основании трудового законодательства РФ с учетом рекомендаций трудового коллектива. Это касается особенностей регулирования труда работников в возрасте до 18 лет (ст.265-272 ТК РФ), женщин и лиц с семейными обязанностями (ст. 253-264 ТК РФ), культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

Работодатель при наличии экономии фонда оплаты труда предоставляет работникам следующие социальные гарантии:

6.1. Выплачивает работникам единовременную премию к юбилейным датам (50 – для женщин, 60 – для мужчин) за счет экономии фонда оплаты труда.

РАЗДЕЛ 7

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

7.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

7.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

7.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

7.5. Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляют обе стороны, подписавшие его.

7.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

7.7. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ.

От работодателя:

и.о. директора СОГБУ СРЦН «Яуза»



Л.В. Духновская

От работников СОГБУ СРЦН «Яуза»:



С.О. Лукина

Коллективный договор № 64 между
зарегистрирован в секторе социальной защиты
населения в Татарском районе Департамента
Социальной защиты по социальному развитию
регистрационный номер 33 от 19.12.2019.

Консультант сектора
социальной защиты
населения в Татарском
районе



А. М. Королёва.

