

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И
ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ
БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,
«ДЕТСКИЙ ДОМ № 6» С. ДИВНОЕ
АПАНАСЕНКОВСКОГО РАЙОНА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
НА 2024-2027 ГОДЫ.

СОГЛАСОВАНО
ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

ДИРЕКТОР
ГКУ «Детский дом №6»

ТЕРЕШКО С.Н.
(подпись Ф.И.О.)



СОГЛАСОВАНО
ОТ РАБОТНИКОВ:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
УЧРЕЖДЕНИЯ

ЖУКОВСКАЯ Н.Н.
(подпись Ф.И.О.)



Управление труда и социальной защиты населения администрации
Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края
Коллективный договор зарегистрирован в уведомительном порядке
за № 10 от «11» мая 2024 г.

Регистрацию произвел:

ведущий специалист

отдела труда и социально-правовых

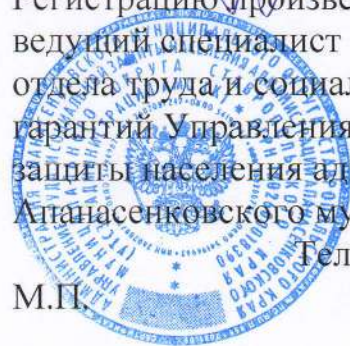
гарантий Управления труда и социальной

защиты населения администрации

Апанасенковского муниципального округа СК

Телефон 5-21-23

М.П.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
(подпись Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	стр. 03
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	стр. 07
3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ	стр. 09
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	стр. 11
5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	стр. 13
6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	стр. 15
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ	стр. 23
8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФКОМА И ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ	стр. 24
9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ	стр. 27
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	стр. 28
11. ПРИЛОЖЕНИЯ	стр. 30

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в государственном казенном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №6» (далее - учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» от 1.03.2007г., № 6-кз;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, на 2017-2019 годы;
- Отраслевое соглашение по учреждениям образования Апанащенковского муниципального округа Ставропольского края на 2024-2027 годы (далее - отраслевое соглашение);

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создание системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей ее стабильной работе, успешному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе: практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель – государственное казенное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №6», представленный в лице Директора Терешко С.Н., именуемый далее – «Работодатель» и работники учреждения, именуемые далее «Работник», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя первичной профсоюзной организации ГКУ «Детский дом №6» Жуковской Н.Н., именуемой далее «профком» и работники учреждения не состоящие в первичной профсоюзной организации.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

ПРОФКОМ как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- выступать в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

РАБОТНИКИ обязуются:

- добросовестно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда – бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

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

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о премировании работников;
- 4) положение о предоставлении материальной помощи;
- 5) соглашение по охране труда;
- 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) другие локальные нормативные акты.

1.14. Коллективный договор заключён с 01.06.2024года по 01.06.2027года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.15. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.16. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.17. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.18. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока КД, недействительны и не подлежат применению.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен в трехдневный срок со дня заключения трудового договора.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего распорядка, с иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается, предусмотренных ст.74 ТК РФ.

2.5. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

2.6. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профкомом разрабатывается Положение о защите персональных данных работников ГКУ «Детский дом №6».

2.7. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствия в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Испытания при приеме на работу не

устанавливаются для лиц, указанных ст.70 и ст.207 ТК РФ. При неудовлетворительном результате Работодатель имеет право до истечения расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.8. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель, при наличии свободной вакансии, обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

2.10. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.11. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.13. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.14. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем учреждения такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

2.14.1. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной

деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);
- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 года;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через 2 года после их выхода из указанных отпусков.

2.14.2. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения гарантируется повышение тарифного разряда (должностного оклада).

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

3.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. Увольнение работников, являющихся членами профкома по основаниям, изложенным в п.2, подпункте "б" п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (или

согласия) выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 ТК РФ.

3.3. Работодатель, при наличии свободных вакансий, обеспечивает полную занятость работников в соответствии с должностями, профессией и квалификацией.

3.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производить по согласованию с Профкомом

3.5. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяца, представить в профком проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при массовом увольнении работников – за 3 месяца.

3.6. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий),
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

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

3.8. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие на иждивении несовершеннолетних детей, студентов очной формы обучения;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

3.9. Работодатель предупреждает работников о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения или осуществлением мероприятий по сокращению численности или штатов персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.10. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

3.11. При расширении производства, а также при наличии вакантных мест в

учреждении лица, уволенные с предприятия по сокращению численности или штатов и добросовестно работавших в ней, имеют преимущественное право на трудоустройство.

3.12. При увольнении работника по сокращению численности или штатов выходное пособие выплачивается согласно действующему трудовому законодательству.

3.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы сотрудников, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Графики работы доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление ВС РСФСР от 1.11.1990г. № 298/3-1).

4.3. Выходные дни предоставляются работникам в порядке, определенном графиком работы, утвержденным работодателем. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения (или по согласованию) профкома. Работа в выходной день оплачивается в 2 кратном размере или компенсируется дополнительным выходным днем с оплатой в однократном размере.

4.4. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам – 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

4.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает воспитателям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время поочередно.

Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами трудового распорядка и не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.7. Отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные стимулирующие оплачиваемые отпуска, согласно специальной оценки условий труда на рабочих местах по степени вредности и опасности ГКУ Детский дом №6», проведенной в мае 2023года (Приложение № 2) и для работников имеющих ненормированный рабочий день (Приложение 1).

- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам с вредными условиями труда.

4.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения профкома (или по согласованию с профкомом).

График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию работника в удобное для него время (ст. 123 ТК РФ).

4.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

4.10. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, в связи с переездом на новое место жительства, для проводов детей в армию, для ликвидации аварии в доме - до пяти календарных дней.

4.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.13. Работнику, по согласованию с работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на длительный период по уважительной причине.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель 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.

Работодатель утверждает с учетом мнения Профкома инструкции по охране труда для работников учреждения. Мероприятия по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии определены соглашением по охране труда на 1 год.

5.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

5.3. Работодатель обеспечивает:

- выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том
- числе на обучение работников безопасным приёмам работ;
- создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе
- входят представители работодателя и профкома (ст. 218 ТК РФ).
- привлечение представителей профкома к участию в комиссиях по приёме образовательного учреждения к новому учебному году;

- проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств учреждения;
- работников специальной, сертифицированной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 3);
- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).
- своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;
- обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Приложение 5);
- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

5.4. Работодатель утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ). Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.5. Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

5.6. Работодатель производит выплату компенсационного характера ответственному по охране труда за проведение работы в учреждении по охране труда.

5.7. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

5.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.9. Профком:

- осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза учреждения на охрану труда;
- инициирует создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;
- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;
- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;
- организует проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;
- мнения (согласования) профкома.

6.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

6.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением по оплате труда работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом № 6» с. Дивное, согласованным с председателем профсоюзного комитета и утверждённым приказом директора детского дома, Положением об образовании и использования стимулирующих выплат работникам государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом № 6» с. Дивное Апанасенковского муниципального округа Ставропольского района, согласованным с председателем профсоюзного комитета и утверждённым приказом директора детского дома и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

6.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом учреждения.

6.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производятся 5 и 20 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится не ранее, чем за три дня.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается исходя из фактически отработанного времени.

Выплата заработной платы перечисляется по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профкомом, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется заработная плата.

6.9. Работникам устанавливается доплата за работу в ночное время в размере 35 % от часовой ставки заработной платы за каждый час работы в период с 22.00 до 6.00 часов.

6.10. За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате работников устанавливается коэффициент в размере 10%.

6.11. Специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% ставки заработной платы.

6.12. Компенсационная доплата за работу в образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей 20% от должностного оклада, минимальной ставки заработной платы выплачивается всем работникам образовательного учреждения от пропорционально выполняемой нагрузки.

6.13. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки.

6.14. Оплата за сверхурочную работу.

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 может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.15. Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

работникам учреждения, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения – до 20% должностного оклада, ставки заработной платы.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

6.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (*ст. 4 ТК РФ*).

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.17. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.18. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.19. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда начисляются:

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения,

молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения;
- педагогическим работникам учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;
- работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников учреждения и др.) - 10% от должностного оклада;
- работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях;
- младшему медицинскому персоналу - за сложность и напряженность в размере 50% от должностного оклада пропорционально нагрузке;
- доплата стимулирующего характера медицинским работникам за наличие квалификационной категории к должностным окладам:
 - 20%- при наличии высшей квалификационной категории;
 - 15% - при наличии первой квалификационной категории;
 - 10% - при наличии второй квалификационной категории;

6.20. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

6.21. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях, проведенной в мае 2023 года (Приложение 1).

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере не менее 4 % ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.22. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

6.23. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

6.24. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

6.25. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводятся в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

6.26. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

6.27. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

6.28. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

6.29. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет увеличение ФОТ работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.

6.30. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

6.31. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с ст.335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основание для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

7.2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

7.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

7.4. Выплачивает педагогическим, медицинским и руководящим работникам коммунальные платежи в размере и порядке, утвержденным законодательством Ставропольского края.

7.5. Педагогическим работникам предоставляется право на длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы на основании заявления работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке и на условиях определяемым учредителем или уставом учреждения.

7.6. Работодатель обязуется своевременно производить отчисления в размере, определенном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование. Работодатель предоставляет в Управление Пенсионного фонда России по Апанасенковскому муниципальному округу индивидуальные сведения о стаже и заработке работников по формам и в сроки, установленные законодательством.

7.7. Профком осуществляет контроль и информирует работников, застрахованных в Пенсионном Фонде о состоянии их лицевых счетов в связи с введением персонифицированного учета в условиях обязательного пенсионного обеспечения.

7.8. Профком осуществляет контроль и защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, рассматривает жалобы и обращения работников по вопросам, связанным с нарушением социальных прав и гарантий.

7.9. Направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки осуществляется не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7.10. Педагогические работники освобождаются от процедуры аттестации в случаях:

- наличие государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;
- получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;
- наличие наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;
- наличие ученой степени кандидата и доктора наук по профилю деятельности.

7.11. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

7.12. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации учреждения.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФКОМА И ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ и Ставропольского края отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом №6», представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области

коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

8.4. Работодатель предоставляет Профсоюзу помещение на период действия коллективного договора, зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников.

8.5. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются местный телефон возможность пользования электронной и факсимильной связью. По заявке профкома, поданной не менее чем за 7 дней, ему предоставляются транспортные средства.

8.6. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные работы для нужд профсоюзной организации.

8.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере 1%.

8.8. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет следующую информацию о производственной и финансово-экономической деятельности учреждения:

8.9. Работодатель согласовывает мнение Профсоюза по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта, указанного локального нормативного акта, направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение

трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

8.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работников и другие работы в учреждении;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;

8.11. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

8.12. Профсоюз совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.13. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений - в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев в учреждении.

8.14. Через средства информации, имеющиеся в учреждении, Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.15. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за 7 дней).

8.16. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.17. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. В целях развития кадрового потенциала района, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых специалистов, содействия закреплению молодых специалистов в коллективах, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых специалистов стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

9.2. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 38 лет, принятые на работу в организацию в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

9.3. В целях профессионального становления молодых специалистов учреждение содействует в пределах своей компетенции:

- организации и проведению обучающих семинаров, «школ» и других мероприятий по вопросам социально-профессиональной и психологической адаптации специалистов, формированию компетенций в соответствии с особенностями педагогической деятельности, образовательной политики, трудового законодательства, законодательства в сфере образования, делового имиджа, педагогической этики и др.;

- приглашению к участию в мероприятиях опытных, квалифицированных представителей различных профессиональных сообществ, специалистов аппарата краевой организации Профсоюза образования, молодых педагогов, имеющих успешный опыт работы.

9.4. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории руководителям образовательных организаций рекомендуется организовывать методическое сопровождение молодых педагогов:

- при разработке примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) подготовки молодого педагога к аттестации;

- при изучении эффективных практик педагогической деятельности;

- в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне.

9.5. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организации;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;
- развитию творческой активности молодежи;
- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации под роспись в течение 10 дней с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профсоюза, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный стенд об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно (раз в полугодие). От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают непосредственно их первые руководители. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в полугодие проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год (полугодие) отчитываться о соблюдении коллективного договора на собрании (конференции) работников.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюз отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно - раз в полугодие. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

10.4. Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или

приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- двух месяцев при заключении нового коллективного договора;
- двух месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель проф. комитета

_____ Н.Н.Жуковская

« ____ » _____ » 20 ____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГКУ «Детский дом

№ 6»

_____ С.Н.Терешко

« ____ » _____ 20 ____ г.

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ

№ п/п	Категория работников	Количество дней дополнитель ного отпуска	Размер повышения оплаты труда работников	Сокраще ние продолжи тельности рабочего времени (часов)	Ненорми рованный рабочий день	Вредные условия труда
1.	Директор	14			*	
2.	Заместитель директора по УВР	14			*	
3.	Заместитель директора по АХЧ	5			*	
4.	Председатель Профкома	5			*	
5.	Главный бухгалтер	5			*	
6.	Экономист	5			*	

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель проф. комитета

_____ Н.Н.Жуковская

« ____ » _____ » 20 ____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГКУ «Детский дом

№ 6»

_____ С.Н.Терешко

« ____ » _____ 20 ____ г.

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ

С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

(на основании аттестации условий труда на рабочих местах по степени вредности и опасности ГКУ «Детский дом №6»,
2023 год)

№ п/п	Категория работников	Количество дней дополнительного отпуска	Размер повышения оплаты труда работников	Сокращение продолжительности рабочего времени (часов)	Ненормированный рабочий день	Вредные условия труда
1.	Шеф повар	-	4%	36	-	*
2.	Повар	-	4%	36	-	*
3.	Старшая медсестра	-	4%	36	-	*

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель проф. комитета

_____ Н.Н.Жуковская

« ____ » _____ » 20 ____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГКУ «Детский дом

№ 6»

_____ С.Н.Терешко

« ____ » _____ 20 ____ г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное
обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами
индивидуальной защиты**

Профессия или должность	Наименование СИЗ	Нормы выдачи в год	Нормативный документ
Средний медицинский персонал	Халат х/б или костюм х/б	2 шт.	Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ №777-н от 01.09.2010г. п.22
	Колпак или косынка х\б	2 шт.	
	Тапочки	1 шт.	

Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ министерства труда и социального развития РФ №997-н от 09.12.2014 г. п.60
	Нарукавники из полимерных материалов	1 шт.	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	До износа	
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	6 пар	
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ министерства труда и социального развития РФ №997-н от 09.12.2014 г. п.171
	Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.	
	Перчатки резиновые	6 пар	
Машинист по стирке и ремонту одежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Фартук из полимерных материалов с дежурным нагрудником	12 пар	Приказ министерства труда и социального развития РФ №997-н от 09.12.2014 г. п.115
	Перчатки с	1 комплект	

Водитель автобуса и легкового автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием	1 шт. 12 пар	Приказ министерства труда и социального развития РФ №997-н от 09.12.2014 г. п.11
--	---	---	---

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель проф. комитета

Н.Н.Жуковская

« ____ » ____ » 20 ____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГКУ «Детский дом
№ 6»С.Н.Терешко
« ____ » ____ 20 ____ г.**ПЕРЕЧЕНЬ**

Профессий, должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 17. 12. 2010 г. № 1122 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств»

№ п/п	Наименования профессии	Наименование работ и производственных факторов	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1	Водитель	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное или жидкое моющие средство в дозирующих устройствах	200г. /300 мл.
2	Кастелянша	Работы, связанные с загрязнением	Мыло туалетное или жидкое моющие средство в дозирующих устройствах	200г /250 мл.
3	Дворник	Работы, связанные с загрязнением. Повышенных и пониженных температур, ветра и т. Д.	1Мыло туалетное или жидкое моющие средство в дозирующих устройствах. 2. Защитный крем для рук гидрофобного действия (наносится на чистые руки до начала работы). 3Регенерирующий восстанавливающий крем для рук.	300г / 500мл. 100 мл. 100 мл.
4	Уборщик	Работы, связанные с	1Мыло туалетное	

		загрязнением. Моющие средства хлорамин и другие дез. средства .	или жидкое моющиеся средство в дозировочных устройствах. 2. Защитный крем для рук гидрофобного действия (наносится на чистые руки до начала работы). 3Регенерирующий восстанавливающий крем для рук.	200г / 250 мл 100 мл. 100 мл.
5	Прачка	Работы, связанные с загрязнением. Хим. порошок, хлорамин.	1Мыло туалетное или жидкое моющиеся средство в дозировочных устройствах. 2. Защитный крем для рук гидрофобного действия (наносится на чистые руки до начала работы). 3. Регенерирующий восстанавливающий крем для рук.	200г/ 250 мл. 100 мл. 100 мл
6	Швея по ремонту одежды	Работы, связанные с загрязнением	1Мыло туалетное или жидкое моющиеся средство в дозирующих устройствах	200г/ 250 мл.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель проф. комитета

_____ Н.Н.Жуковская

« ____ » _____ » 20 ____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГКУ «Детский дом

№ 6»

_____ С.Н.Терешко

« ____ » _____ 20 ____ г.

СПИСОК

должностей государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом №6» с. Дивное подлежащих периодическому медицинскому осмотру и профессиональной гигиенической подготовке:

1. Директор.
2. Заместитель директора по административно- хозяйственной части.
3. Заместитель директора по учебно - воспитательной работе.
4. Главный бухгалтер.
5. Экономист.
- 6.Юрисконсульт.
7. Бухгалтер.
8. Воспитатель.
8. Педагог-психолог.
9. Социальный педагог.
10. Музыкальный руководитель.
11. Инструктор по физическому воспитанию.
12. Инструктор по труду.
13. Помощник воспитателя.
14. Помощник воспитателя в ночное время.
15. Педагог дополнительного образования.
16. Педагог организатор.
17. Водитель.
18. Секретарь.
19. Врач-педиатр.
20. Старшая медсестра.
- 21.Медсестра по изолятору.
22. Диетсестра.
23. Шеф повар.
24. Повар.
25. Подсобный рабочий по кухне.
26. Уборщик служебных помещений.
27. Кладовщик.
28. Машинист по стирке белья.
29. Сторож.

- 30. Вахтер.
- 29. Инженер - программист.
- 30. Кастелянша.
- 31. Дворник.
- 32. Обувщик.
- 33. Водитель автобуса.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель проф. комитета

Н.Н.Жуковская

« ____ » ____ » 20 ____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГКУ «Детский дом

№ 6»

С.Н.Терешко

« ____ » ____ 20 ____ г.

Расчетный листок за ____ 20 ____ г.

Учреждение: ГКУ "Детский дом №6"						Согласовано с профсоюзной организацией протоколом №4 от 26.04.2017			
ФИО работника К выплате:						ГКУ "Детский дом №6"			
						Должность работника			
53394									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:	на "себя"			на детей		имущественных			
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
	д	Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад по дням показателя: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 16 242							НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)%		
оплачены периоды:									
Дни неоплачиваемые согласно табелю									
За увеличение объема работ (за отработ) показатели: Фиксированная сумма - 14 900									
За качество и интенсивность работы (за отработ) показатели: Фиксированная сумма - 4 678,2									
25% за работу в сельской местности показатели: Процент оплаты - 20									
20% за работу с детьми-сиротами показатели: Процент оплаты - 25									

10 %от заработной платы за работу в пустынных и безводных местностях показатели: Процент оплаты - 10									
Всего начислено							Всего удержано		
3. Доходы в натуральной форме							4. Выплачено		
							Перечислено в банк (аванс) № 00000000029 от 18.04.2017		
							Перечислено в банк (под расчет) № 00000000040 от 30.04.2017		
Всего натуральных доходов							Всего выплат		
Долг за работником на начало месяца							Долг за работником на конец месяца		