Коллективный договор

между работодателем и первичной профсоюзной организацией
краевого государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей «Сосновоборский детский дом»
на 2016-2019 годы

от работодателя:

Директор
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____ С.В.Филькина

«29» апреля 2016г.

от работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____ Л.А.Нестеренко

«29» апреля 2016г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в отделе развития предпринимательства и труда администрации города Сосновоборска

Регистрационный № 6 от «04» мая 2016г.
Начальник отдела развития предпринимательства и труда _____ *И.С. Ковалева*
М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном казенном учреждении «Сосновоборский детский дом» (далее КГКУ «Сосновоборский детский дом» или «учреждение»)

1.2. Основанием для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в бюджетной сфере Красноярского края;

Отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Красноярского края, на 2016-2018годы;

Уставом КГКУ «Сосновоборский детский дом».

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников КГКУ «Сосновоборский детский дом» и установлению для работников КГКУ «Сосновоборский детский дом» дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

− работники КГКУ «Сосновоборский детский дом» в лице их представителя, в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников КГКУ «Сосновоборский детский дом» Нестеренко Людмилы Александровны (далее «работники детского дома»);

− работодатель КГКУ «Сосновоборский детский дом» в лице его директора Филькиной Светланы Владимировны (далее «работодатель»).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников детского дома.

Работники детского дома, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников детского дома в течение 7 (семи) рабочих дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации 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.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников детского дома не реже одного раза в год.

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31декабря 2018 года включительно.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее профком), а именно:

— учет мнения профкома;

— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— другие формы.

1.16. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.17. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, профессиональными стандартами, Уставом учреждения, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также ознакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

К трудовой деятельности в КГКУ «Сосновоборский детский дом» не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности (ст. 351.1, ст. 331 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.6. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая определяется профессиональным стандартом, разработанной на его основе должностной инструкцией и носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.7. Объем педагогической нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Педагогическая нагрузка устанавливается руководителем с учетом мнения профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их педагогической нагрузкой в письменной форме.

2.8. Педагогическая нагрузка воспитателей находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими воспитателями.

2.9. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.10. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.13. Прекращение трудового договора с педагогическим работником возможно по следующим дополнительным основаниям (ст. 336 ТК РФ):

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.14. Обязательно участие профкома при прекращении трудового договора по инициативе работодателя по следующим основаниям ст. 81 ТК РФ :

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Участие профкома выражается в виде мотивированного мнения направленного работодателю после изучения всех документов связанных с увольнением работника по вышеперечисленным основаниям. Мотивированное мнение выражается письменно и подписывается председателем профкома. Профком обязан рассмотреть направленные документы, связанные с увольнением в течение трех рабочих дней. Работодателем при рассмотрении вопроса об увольнении работника по вышеперечисленным основаниям мотивированное мнение профкома может быть учтено.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. По согласованию с профкомом работодатель определяет формы профессионального обучения и перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических и медицинских работников;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений бюджетных ассигнования при наличии средств;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 Трудового кодекса РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса РФ так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;
- направлять педагогических работников по их желанию на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ);

- устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

- производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствие с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1.
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	инструктор по физкультуре
Мастер производственного обучения, учитель технологии	инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог;
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную	музыкальный руководитель;

программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физкультуре

3.4. Работники обязаны в случае направления работодателем на обучение, переподготовку или повышении квалификации за счет средств работодателя отработать в учреждении не менее 3 лет. В случае увольнения без уважительных причин до истечения трех лет работник возмещает работодателю затраты, понесенные на его обучение в сумме, пропорциональной фактически не отработанному после окончания обучения времени (ст. 249 ТК РФ)»

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае массового увольнения – за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме работающих по сменному графику).

4.3. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4.Стороны договорились, что:

4.4.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для следующих педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю:

- педагога-психолога,
- социального педагога,
- педагога-организатора,
- инструктора по труду.

5.4. Норма педагогической работы следующих педагогических работников учреждения составляет:

учитель-логопед	20 часов в неделю за ставку заработной платы
музыкальный руководитель	24 часа в неделю за ставку заработной платы
инструктор по физической культуре воспитатель	30 часов в неделю за ставку заработной платы

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 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"

5.5. Продолжительность рабочего времени медицинских работников составляет 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ), врача-стоматолога 33 часа в неделю (Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности")

5.6. Медицинские сестры, младшие воспитатели, повара работают по графику сменности с суммированным учетом рабочего времени.

Максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени трудовым законодательством не ограничена.

Установленная графиком еженедельная продолжительность рабочего времени может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов. При этом появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период.

Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежемесячно и нарастающим итогом суммарно за квартал. Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за квартал не должна превышать нормального числа рабочих часов за указанный период для данной категории работников.

Нормальное число рабочих часов за квартал исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней;
- при составлении графиков сменности продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

Работа в течение двух смет подряд запрещена.

5.7. Разъездной характер имеют работы, при выполнении которых осуществляются регулярные служебные поездки, при наличии возможности ежедневного возвращения к месту жительства.

К работе в пути относится работа, выполняемая при движении какого-либо транспортного средства. Но при этом трудовая функция работника никак с этим движением не связана.

Служебные поездки лиц, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ст. 166 ТК РФ).

Режим работы работников детского дома, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, определяется работодателем по согласованию с профкомом отдельным положением.

5.8. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом и предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. Как дополнительная гарантия работодателя работнику возможно предоставление по заявлению работника другого оплачиваемого дня отдыха.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.12. Педагогическим работникам, поименованным в Приложении № 1 к коллективному договору, предоставляется основной удлиненный отпуск в размере 56 календарных дней.

Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

5.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из

него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.15. Всем работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней, за работу в районах Севера, в которых начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

(ст. 14 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» за № 4520 – 1 от 19.02.1993)

Данный вид дополнительного отпуска предоставляется независимо от других дополнительных отпусков и не может быть заменен денежной компенсацией.

5.16. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере определенном в Приложении № 2 к коллективному договору.

5.17. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, поименованным в Приложении № 3 к коллективному договору, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Не включается в стаж, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие периоды: нахождение на обучении, повышении квалификации, временной нетрудоспособности, отпуск по уходу за ребенком, отпуск без сохранения заработной платы, очередной отпуск, выходные и праздничные дни, если они не являются рабочими по графику сменности, дополнительные выходные дни и т.п.)

5.18. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившем самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программ бакалавриата, программ специалитета или программ магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

5.19. Отзыв из отпуска работника допускается только с его согласия.

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

5.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска».

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.21. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 5 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию 5 календарных дней;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников 5 календарных дней;

- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня в году;

- при отсутствии в течение рабочего года дней нетрудоспособности сроком до 3 календарных дней.

5.22. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.23. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.24. Время перерыва для отдыха и питания, а также порядок оформления графиков сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

При работе по графику сменности в течение смены работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного часа, который в рабочее время не включается.

Для работников, не имеющих возможность в ночное время покинуть учреждение (младшие воспитатели, медицинские сестры) в течение смены предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного часа, который включается в рабочее время.

5.25. Работники детского дома должны приходить на рабочее место не менее чем за 10 минут до начала работы.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работником трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных

выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников КГКУ «Сосновоборский детский дом», а также локальными нормативными актами учреждения.

Работодатель выплачивает работникам, надбавку за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов.

Размер указанной надбавки увеличивается на 10 процентов при наличии стажа работы в Красноярском крае один год и на 10 процентов за каждые последующие два года работы.

Молодежи (лицам до 30 лет) размер надбавки, увеличивается на 30 процентов с первого дня работы в местностях с особыми климатическими условиями, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет.

Совокупный размер надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения не может быть выше 60 процентов.

(ст. 3 закона Красноярского края «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями» от 03.12.2004 № 12-2668)

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа (опыта работы), образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании;

со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной (краевой) аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты 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.

6.2. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников учреждений исходят из того, что:

6.2.1. КГКУ «Сосновоборский детский дом» перешел на новую систему оплаты труда. Специалистам, работающим в учреждении и впервые окончившим одно из учреждений - высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с работодателем - КГКУ «Сосновоборский детский дом», либо продолжающим работу у работодателя, устанавливается персональная выплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

6.2.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже чем каждые полмесяца.

За первую половину месяца оплата производится по 25 число текущего месяца, за вторую половину – по 10 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка (Приложение № 6)

6.2.3. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.2.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, поименованным в Приложении № 4 к коллективному договору в соответствии со статьей 147 ТК РФ устанавливается не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.2.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.2.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирование Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ)

6.3.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.6. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

VII Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и организациями культуры в образовательных целях.

7.2. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

8.2.Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г №580н.

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

8.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.6. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств». (Приложение № 5)

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев в учреждение и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждение. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.16.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) 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 (ст. 213ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)

8.17. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;

- проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

8.18. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.18.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
-доводит схемы и инструкции по эвакуации до воспитанников, и работников детского дома;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
-организует и проводит в изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;
-обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности среди воспитанников;
- осуществляет систематические осмотры территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки.

8.18.2. Профком:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность работников детского дома и воспитанников к действиям при возникновении пожара;
-организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;

-контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерном классе;
-осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.18.3. Стороны договорились:
- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
-совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюза денежных средств из заработной платы работника ***в размере 1%*** (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников детского дома, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять профкому помещение, как для постоянной работы профкома, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников детского дома месте;

9.3.5. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) занятия профсоюзной деятельностью.

9.3.7. Привлекать представителей профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

9.3.8. Производить оплату труда работнику организации-руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением об оплате труда по занимаемой штатной должности с введением для неё дополнительного критерия: «За работу в профсоюзном комитете» председатель профкома - 10 баллов, член профкома - 5». (статья 377 ТК РФ.);

9.3.9. Председатель профкома включается в состав комиссий по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценки условий труда, по охране труда, и других.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5. **С учетом мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- *установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);*
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии (статья 82 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. **С учетом мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения профкома определен в приложении № 7 к настоящему коллективному договору.

9.7. **По согласованию с выборным органом** первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение педагогической нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.8. **С предварительного согласия** выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.9. **С предварительного согласия** вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.11. Члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.12. Работодатель бесплатно предоставляет возможность размещения информации профкома на информационном сайте учреждения.

9.13. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников детского дома и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из

заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении директором, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать совместно с территориальным комитетом профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

10.16. Содействовать оздоровлению детей работников детского дома.

10.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников детского дома.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1 Работодатель в течение семи рабочих дней со дня подписания направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываются о его реализации на общем собрании трудового коллектива.

11.3. Стороны совместно разъясняют условия коллективного договора работникам детского дома как индивидуально, так и на общих собраниях трудового коллектива.

11.4. В целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора Стороны обмениваются необходимой информацией. Информация предоставляется по письменному запросу в течение 5 рабочих дней со дня получения соответствующего запроса.

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

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя	**От работника**
Директор	Председатель профкома
КГКУ «Сосновоборский детский дом»	КГКУ «Сосновоборский детский дом»
_____ С.В. Филькина	_____ Л.А. Нестеренко
М.П.	М.П.
«___»_____ 2016г.	«___»_____ 2016г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Коллективному договору на 2016-2019гг

СПИСОК ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
КГКУ «СОСНОВОБОРСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»,
КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ОСНОВНОЙ УДЛИННЕННЫЙ ОТПУСК

Воспитатель Инструктор по труду Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Педагог-организатор Педагог-психолог Социальный педагог Учитель-логопед Старший воспитатель Старший методист	56 календарных дней

От работодателя:
Директор
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____С.В. Филькина

От работников:
Председатель профкома
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____Л.А. Нестеренко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Коллективному договору на 2016-2019гг

СПИСОК РАБОТНИКОВ
КГКУ «СОСНОВОБОРСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»,
имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

Наименование должности	Срок отпуска в календарных днях
Директор	3 календарных дня
Заместитель директора по воспитательной работе	10 календарных дней
Заместитель директора по административно – хозяйственной работе	3 календарных дня
Водитель автомобиля	3 календарных дня

От работодателя:
Директор
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____С.В. Филькина

От работников:
Председатель профкома
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____Л.А. Нестеренко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Коллективному договору на 2016-2019гг

СПИСОК РАБОТНИКОВ
КГКУ «СОСНОВОБОРСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»,
имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда

Наименование должности	Срок отпуска в календарных днях
Старшая медицинская сестра	14 календарных дней
Медицинская сестра процедурная	14 календарных дней
Медицинская сестра	14 календарных дней
Врач-педиатр	14 календарных дней
Врач-стоматолог	14 календарных дней
Инструктор по труду	7 календарных дней

От работодателя:
Директор
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____С.В. Филькина

От работников:
Председатель профкома
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____Л.А. Нестеренко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Коллективному договору на 2016-2019гг

СПИСОК РАБОТНИКОВ
КГКУ «СОСНОВОБОРСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»,
имеющих право на доплату за работу во вредных условиях труда

Наименование должности	Процент доплаты к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы
Старшая медицинская сестра	4%
Медицинская сестра процедурная	
Медицинская сестра	
Врач-педиатр	
Врач-стоматолог	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Инструктор по труду	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
Шеф-повар	
Повар	
Кухонный рабочий	

От работодателя:
Директор
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____С.В. Филькина

От работников:
Председатель профкома
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____Л.А. Нестеренко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Коллективному договору на 2016-2019гг

СПИСОК РАБОТНИКОВ
КГКУ «СОСНОВОБОРСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»,
имеющих право на выдачу специальную одежду, обувь и средств индивидуальной защиты, обеспечение моющими и обезвреживающими средствами

№ п-п	**Должность**	**Наименование средств индивидуальной защиты и обеспечение моющими и обезвреживающими средствами**	**Кол-во в год**
1.	Инструктор по труду	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	1
		Мыло 200г. (туалетное) или жидкое	2
2.	Врач-педиатр	Халат или костюм хлопчатобумажный	2
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2
		Полотенце	2
		Щетка для мытья рук	дежурная
3.	Врач-стоматолог	Фартук непромокаемый	дежурные
		Перчатки резиновые	до износа
		Очки защитные	до износа
4.	Старшая медицинская сестра	Халат (или костюм) хлопчатобумажный или халат (костюм) из смесовых тканей	2
		Колпак (или косынка) хлопчатобумажные	2
		Полотенце	2
		Щетка для мытья рук	дежурная
		Тапочки	1 пара
5.	Медицинская сестра процедурная	Халат (или костюм) хлопчатобумажный или халат (костюм) из смесовых тканей	2
		Колпак (или косынка) хлопчатобумажные	2
		Полотенце	2
		Щетка для мытья рук	дежурная
		Тапочки	1 пара
6.	Медицинская сестра диетическая	Халат или платье хлопчатобумажные	4
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	4
		Щетка для мытья рук	дежурная
		Полотенце	

7.	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка хлопчатобумажная	1
		Перчатки резиновые	2 пары
		Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	2 пары
8.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	1
9.	Швея	Халат хлопчатобумажный;	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Косынка хлопчатобумажная	1
10.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный	2
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	дежурные
		Рукавицы комбинированные	4 пары
11.	Обувщик	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником из плотной ткани	2
12.	Повар	Халат хлопчатобумажный	3
		Фартук белый хлопчатобумажный	3
		Колпак хлопчатобумажный или косынка хлопчатобумажная	3
		Мыло 200г. (туалетное) или жидкое	6
		Полотенце	3
		Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	2 пары
13.	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка хлопчатобумажная	1
		Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
		Перчатки хлопчатобумажные	4 пары
		Мыло 200г. (туалетное) или жидкое	6
14.	Рабочий по КО и РЗ	Сапоги резиновые	1 пара
		Халат хлопчатобумажный	1
		Перчатки с полимерным покрытием при мытье полов и мест общего пользования	6 пар
		Перчатки резиновые	2 пары
		Мыло 200г. (туалетное) или жидкое	2

15.	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый	1 на 1,5 года
		Сапоги резиновые	дежурные
		Перчатки резиновые	дежурные
		Рукавицы комбинированные	6 пар
16.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный	1
		Головной убор из х/б ткани	1
		Ботинки кожаные	1
		Галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Перчатки трикотажные	до износа
		Рукавицы комбинированные	до износа
		Каска защитная	на 2 года
		Очки защитные	до износа
17.	Водитель автомобиля	Перчатки хлопчатобумажные	2 пары
		Зимой:	
		Куртка на утепляющей прокладке	дежурные
		Брюки на утепляющей прокладке	дежурные
18.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года
		Валенки	1 пара на 2 года
		Галоши на валенки	1 пара на 2года
19.	Заведующий юиблиотекой	Халат вискозно-лавсановый	1
20.	Заведующий складом	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	6 пар

От работодателя:
Директор
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____С.В. Филькина

От работников:
Председатель профкома
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____Л.А. Нестеренко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Коллективному договору на 2016-2019гг

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

Лицевой счет		за _____ месяц 20___года

Юр.лицо: ИНН КПП Сосновоборский детский дом

Ф.И.О.: , дата рождения: "" г.

Должность:

График план: дней - часов -

!ОКЛ 1С-

Код	Наименование	За дни	За часы	Сумма	Мес/Год	%, баллы
	ОСНОВНАЯ ЗАРПЛАТА (оклад / часовая оплата) по карточке № КСП:					
	ДОПЛАТА ЗА ВРЕДНОСТЬ по карточке № КСП:					
	ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ по карточке № КСП:					
	СОВМЕЩЕНИЕ по карточке № КСП:					
	РАСШИРЕНИЕ ЗОНЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ по карточке № КСП:					
	ЗАМЕНА ВОСПИТАТЕЛЕЙ по карточке № КСП:					
	ДОПЛАТА (ЗАМЕСТИТЕЛИ ДИРЕКТОРА) по карточке № КСП:					
	НАДБАВКА за работу в местностях с особыми климатическими условиями по карточке № КСП:					
	НАДБАВКА за стаж работы в Красноярском крае по карточке № КСП:					
	ПО ИТОГАМ РАБОТЫ по карточке № КСП:					
	СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ по карточке № КСП:					
	ВЫПЛАТЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА по карточке № КСП:					
	ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА					

	по карточке № КСП:					
	РАБОТА В ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ по карточке № КСП:					
	НОЧНЫЕ ПО ЧАСАМ по карточке № КСП:					
	СВЕРХУРОЧНЫЕ по карточке № КСП:					
	ОТПУСК по карточке № КСП:					
	ПОСОБИЕ ПО НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ по карточке № КСП:					
	ПОСОБИЕ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ по карточке № КСП:					
	СУБСИДИИ ВОСПИТАТЕЛЯМ по карточке № КСП:					
	КОМПЕНСАЦИЯ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ по карточке № КСП:					
	ОТРАБОТ. ВРЕМЯ ПО ВСЕМ КОДАМ по карточке № КСП:					
Итого начислено		X	X		X	X
Итого начислено		X	X		X	X
	НДФЛ по карточке № КСП:	———	———			
	ПРОФВЗНОСЫ по карточке № КСП:					
	ИНЫЕ УДЕРЖАНИЯ по карточке № КСП:					
	ПФР ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЗНОСЫ по карточке № КСП:					
	ПЕРЕЧИСЛЕНА З/П В БАНК по карточке № КСП:	———	———			———
	ПЕРЕЧИСЛЕНА З/П В БАНК по карточке № КСП:	———	———			———
Итого удержано за месяц		X	X		X	X
Итого удержано		X	X		X	X

Налоговая база ПН			Налоговая база ПФ	
Стандартные выч.			Страховая часть	
Сумма налога				

От работодателя:
Директор
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____С.В. Филькина

От работников:
Председатель профкома
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____Л.А. Нестеренко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Коллективному договору на 2016-2019гг

**Перечень локальных нормативных актов,
содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем
с учетом мотивированного мнения профкома**

1. Положение об оплате труда
2. Правила внутреннего трудового распорядка
3. График отпусков
4. Графики сменности воспитателей, младших воспитателей, медицинского персонала, кухонных работников
5. Положение о разъездном характере работы
6. Перечни бесплатно выдаваемой специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

От работодателя:
Директор
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____С.В. Филькина

От работников:
Председатель профкома
КГКУ «Сосновоборский детский дом»

_____Л.А. Нестеренко