

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного учреждения для детей-сирот  
и детей, оставшихся без попечения родителей,  
«Детский дом (смешанный) №10 им. Н.К. Крупской»  
на 2017-2020 годы.

От работодателя:

Директор  
ГКУ «Детский дом №10»  
А.В.Войнова

  
«          » \_\_\_\_\_ 2017г.  
М.П.

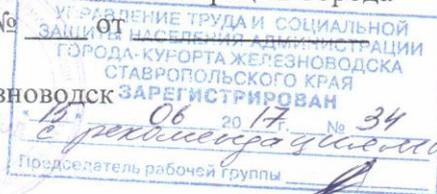
От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников  
ГКУ «Детский дом №10»  
Л.В.Куртаев

  
«          » \_\_\_\_\_ 2017г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
Управлении труда и социальной защиты населения администрации города-  
курорта Железноводска Ставропольского края № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

город-курорт Железноводск  
2017г.

  
УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
ГОРОДА-КУРОРТА ЖЕЛЕЗНОВОДСКА  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
06 20 17г. № 34  
Председатель рабочей группы \_\_\_\_\_

1. Полное наименование: государственное казённое учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом (смешанный) №10 им. Н.К. Крупской»
2. Юридический адрес: 357432, Ставропольский край, г. Железноводск, пос. Иноземцево, ул. Достоевского, 4.
3. Телефоны учреждения: 8(87932) 5-95-03, 5-95-04 (факс)
4. E-mail: krupskaya10@yandex.ru
5. Вид экономической деятельности (ОКВЭД): 87.90, 85.41
6. Число работников: 40
7. Вид собственности: государственная
8. Ф.И.О. руководителя: Войнова Анна Вячеславовна
9. Ф.И.О. председателя ПК: Бурлаченко Лилия Васильевна

## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Права и обязанности сторон.

Раздел 3. Трудовые отношения.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Повышение квалификации. Гарантии занятости.

Раздел 7. Улучшение условий и охраны труда.

Раздел 8. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

Раздел 9. Профсоюзный комитет.

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключен между работодателем и работниками и является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социальные отношения в государственном казенном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) №10 им. Н.К. Крупской».

1.2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по учреждениям образования Ставропольского края на 2017-2019 г.г., (далее - Отраслевое соглашение), иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

администрация государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) №10 им. Н.К. Крупской» (далее «Работодатель»);

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, представляемые профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) №10 им. Н.К. Крупской» (далее «Профком») в лице председателя.

Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

1.4. КД распространяется на всех работников.

1.5. КД заключается в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических и социальных прав и интересов работников, а также установления дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

Работодатель обязуется знакомить с КД всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

1.7. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего

срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, на заседании совместно созданной постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения настоящего КД.

1.9. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в Отраслевое соглашение.

В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия КД.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего КД не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.13. КД вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

согласование с Профкомом;

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 КД;

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

участие в разработке и принятии КД.

## 2. Права и обязанности сторон.

2.1. Стороны договорились осуществлять согласованную политику, направленную на повышение эффективности и качества образовательных услуг, прогрессивных форм оплаты труда, культуры образовательного процесса и взаимоотношений, участие на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.2. Работники обязуются:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья детей;

соблюдать требования по охране труда и обеспечение безопасности труда;

бережно относиться к имуществу учреждения;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения.

2.3.Работодатель обязуется:

соблюдать законодательство, условия Отраслевого соглашения, КД и трудовых договоров;

обеспечивать работников учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами для выполнения образовательных программ;

обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе за счет средств работодателя;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим КД, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;

принимать решения об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения, на общем собрании трудового коллектива;

осуществлять с учетом мнения Профкома мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа учреждения;

предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД и контроля за его исполнением;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития учреждения;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений.

#### 2.4. Профком обязуется:

обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза;

оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения трудовых споров;

способствовать устойчивой деятельности учреждения, в том числе повышению эффективности труда работников;

содействовать предотвращению социальной напряженности в трудовом коллективе;

вносить предложения работодателю по совершенствованию перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития учреждения;

добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам заключения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;

осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и защиты окружающей среды;

проводить культурно-массовые, спортивные и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза.

### 3. Трудовые отношения.

3.1. 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.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с ч.1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

3.3. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

3.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет (ст.59 ТК РФ) Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в соответствии с ТК РФ.

3.5. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев, а для главного бухгалтера и заместителей директора - 6 месяцев (ст.70 ТК РФ). При приеме на работу главного бухгалтера и заместителей директора необходимо согласование кандидатур с Учредителем в лице Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края.

3.6. 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).

По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). Педагогическая нагрузка устанавливается в соответствии с приказом директора.

3.7. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим КД являются недействительными и не могут применяться.

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

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

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

3.11. 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.

#### 4. Оплата и нормирование труда.

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из следующего:

установить минимальный гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

Формирование системы оплаты труда работников учреждения осуществлять с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

типовых норм труда для однородных работ, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы согласно Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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», Приказу Министерства образования СК от 30.08.2013 г. № 786 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных бюджетных, казенных и автономных образовательных учреждений Ставропольского края»;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;

аттестации педагогических работников учреждения в соответствии с законодательством РФ;

мнения (согласования) Профкома.

Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета.

4.2. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных, казенных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

федерации от 24 марта 2010 года, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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, учебные программы, профили работы (Приложение «Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория»);

а также в других случаях.

4.3. В случаях, когда система оплаты труда работников учреждения предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – 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 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.

4.4. Оплата труда работников, ранее принятых по трудовому договору и продолжающих деятельность до проведения специальной оценки условий труда, занятых на работах с вредными и опасными или иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 №579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются компенсационные выплаты,

если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, производятся в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников ГКУ «Детский дом №10» (приложение №9 к коллективному договору).

Конкретный размер компенсационных выплат работнику определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы).

4.6. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, на уровне 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

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

Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника учреждения определяются Положением по оплате труда и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

4.8. Размеры доплат, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Работодателем в пределах имеющихся средств с учетом мнения Профкома и закрепляются в Положении об оплате труда.

4.9. Экономия фонда оплаты труда может использоваться, в соответствии с Положением об оплате труда, на оказание материальной помощи работникам в случаях:

смерти самого работника или его близких родственников;

необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

в иных случаях.

4.10. С письменного согласия работника допускается привлечение к сверхурочным работам для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником (ст.99 ТК РФ).

4.11. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

Заработная плата в учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца, 10 и 25 числа.

Выплата заработной платы производится путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

При выплате заработной платы работнику выдается расчётный листок, форма которого утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома (приложение №2 к коллективному договору), с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При направлении Работодателем работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со ст.142 ТК РФ имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Оплата времени простоя по вине Работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст.80 ТК РФ). При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

#### 4.12. Стороны договорились:

Не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам, снижения размеров индексации заработной платы.

Принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

Относить выплаты за дополнительные трудовые затраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных

обязанностей, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей».

Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учреждении под председательством Работодателя создать постоянно действующий совещательный орган – комиссию по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе представителей Работодателя и Профкома. Состав комиссии утвердить приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в сроки, установленные Положением об оплате труда, на которых подводить итоги за предшествующий период.

## 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха руководителя и заместителей руководителя учреждения, служащих учреждения, рабочих, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности учреждения. Данной категории сотрудников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными, продолжительностью 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- инструкторам по труду;
- руководителям физического воспитания.

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 24 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;

воспитателям.

Норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

педагогам дополнительного образования.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) для медицинских работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Режим рабочего времени и времени отдыха воспитателей, помощников воспитателей, сторожей, поваров, кухонного рабочего устанавливается, согласно утвержденному графику сменности с применением суммированного учета рабочего времени. Учетным периодом для учета рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, сторожей, считается календарный год, для поваров, кухонного рабочего три месяца (квартал).

Продолжительность рабочего времени работников отражена в приложении №7 к коллективному договору.

5.2. Стороны согласились, что:

5.2.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, а также графиками сменности.

За нормированную часть рабочего времени педагогических работников считать норму часов, за которую им выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

5.3. Педагогическая работа в том же учебном заведении без занятия штатной должности не является совместительством и может выполняться в основное рабочее время.

5.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома, необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников (ч.1 ст.123 ТК РФ).

Разделение трудового отпуска, предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника (ст.125 ТК РФ).

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска (ч.9 ст.136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен:

при временной нетрудоспособности работника;

при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждения (ст.124 ТК РФ).

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска за три дня до его начала.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме случаев, установленных ст.126 ТК РФ.

5.5. Работникам учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.5.1. Дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ предоставляется работникам, занятым во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда. Перечень профессий и продолжительность отпуска установлен в приложении № 3.

5.5.2. Работодатель с учетом финансовых возможностей может предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (в календарных днях):

за работу без листков временной нетрудоспособности - 3 дня;

за большой вклад в развитие учреждения (по решению Работодателя с учетом мнения Профкома) - до 5-ти дней;

за качественную подготовку учреждения к учебному году заместителю директора по административно-хозяйственной деятельности и обслуживающему персоналу (по решению Работодателя с учетом мнения Профкома) - до 3-х дней.

5.5.3. Работникам учреждения с учетом финансовых возможностей может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и др.) и по другим уважительным причинам продолжительностью 3 календарных дня с оплатой по среднему заработку.

5.6. По заявлению работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (в календарных днях):

собственной свадьбы или свадьбы детей до 7-ми дней;

рождения ребенка до 7-ми дней;

смерти членов семьи до 7-ми дней;

переезд на другое место жительства до 4-х дней;

в связи с болезнью до 5-ти дней в течение календарного года;

родителям первоклассников до 3-х дней в течение учебного года;

родителям выпускников до 3-х дней в течение учебного года.

5.7. Условия предоставления и оплаты педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года после 10 лет непрерывной педагогической работы, определяется Уставом учреждения, в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается Работодателем локальным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома (Приложение №6 к коллективному договору).

5.9. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с действующим законодательством (ст.97, 101, 116, 119, 126 ТК РФ) предоставляется по перечню должностей, согласно Приложению №6. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с Профкомом.

## 6. Повышение квалификации. Гарантии занятости.

6.1. Работодатель и Профком обязуются:

6.1.1. Разрабатывать и реализовывать планы и программы развития персонала на 5 лет.

6.1.2. Развивать систему мотивации развития качественной рабочей силы.

6.1.3. Определять потребность в повышении квалификации и профессиональной подготовке персонала с учетом квалификационных требований согласно плану развития учреждения.

6.1.4. Выделять рабочие места для трудоустройства молодежи, окончившей общеобразовательные школы, учреждения профессионального образования.

6.1.5. Формировать резерв управленческих кадров, проводить работу с резервом.

6.2. Работодатель и Профком обязуются:

6.2.1. В соответствии с действующим законодательством РФ и Отраслевым соглашением принимать меры по обеспечению занятости работников.

6.2.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации учреждения.

6.2.3. В случае предполагаемого единовременного массового (более 5-ти человек) сокращения работников, Работодатель, не менее чем за 3 месяца обязан уведомлять Профком о сокращении рабочих мест и мерах по социальной защите высвобождаемых работников.

6.2.4. Предупреждать работников о предстоящем увольнении письменным распоряжением (уведомлением) не позднее, чем за два месяца персонально под расписку.

6.2.5. По договоренности сторон работникам, попадающим под сокращение численности штатов, предоставляется в последний месяц работы оплачиваемое время до 12 часов в месяц для самостоятельного поиска работы.

6.3. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основаниях Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. №276 и соответствующим региональным положением.

6.3.1. 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).

6.3.2. Аттестации не подлежат:

педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

беременные женщины;

женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

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

6.3.3. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

6.3.4. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

6.3.5. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью Работодателя.

6.3.6. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе Работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

6.4. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа Министерством образования и молодежной политики Ставропольского края. С этой даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

6.4.1. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления;

при переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, их аттестация осуществляется аттестационной комиссией, создаваемой учреждением образования.

6.4.2. При переходе на новое место работы за педагогическими и руководящими работниками сохраняется присвоенная по прежнему месту работы квалификационная категория и устанавливается соответствующего уровня оплата труда.

6.4.3. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на один год в случаях:

длительной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;

отпуска до одного года, при выходе на работу срок действия, имеющейся у них квалификационной категории продлевается в индивидуальном порядке, но не более, чем на один год;

если работник был призван в ряды Российской Армии;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждений образования или уходом на пенсию независимо от вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия или (в случае истечения срока действия) продлевается не более чем на один год.

6.4.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

6.4.5. Квалификационная категория, установленная по должностям воспитателя, медсестры, учитывается по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, медсестра - старшая медсестра и т.д.) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.4.6. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них могут

устанавливаться условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.5. Работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, имеющим почетные звания, за счет фонда оплаты труда устанавливаются надбавки в размере 15% оклада (должностного оклада).

6.6. Финансовое обеспечение деятельности Учреждения осуществляется за счет средств бюджета Ставропольского края (в соответствии с государственным заданием при наличии) на основании бюджета. Экономия средств по смете расходов может направляться: на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников и членов их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников.

6.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст.179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного Работодателя, инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:

совмещающие работу с получением образования (среднего профессионального или высшего), независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

работники, проработавшие в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет;

работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет.

## 7. Улучшение условий и охраны труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Ежегодно заключать с Профкомом учреждения Соглашение по охране труда (приложение №1 к коллективному договору).

7.1.2. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.1.3. Обеспечивать работников сертифицированными спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, смывающими и обеззараживающими средствами, согласно приложению №5.

7.1.4. Осуществлять обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на

производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.1.5. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников.

7.1.6. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.1.7. Учитывать мнение Профкома в случаях: изменения условий труда, форм оплаты труда, аттестации работников, изменения продолжительности рабочего времени, привлечения воспитателей и других работников к выполнению не свойственных им обязанностей или за пределами рабочего времени.

7.1.8. Проводить учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма, разрабатывать рекомендации и мероприятия по его снижению. Результаты анализа производственного травматизма доводить до сведения всех работников.

7.1.9. Проводить специальную оценку условий труда 1 раз в 5 лет.

7.1.10. Оснастить кабинет (уголок) по охране труда.

7.1.11. Осуществлять пополнение аптек лекарственных средствами по мере необходимости и по мере окончания срока годности препаратов.

7.1.12. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие компенсации:

дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, согласно приложению №3;

доплата за работу во вредных условиях труда, согласно приложению №4.

7.1.13. Проводить День охраны труда в последний четверг каждого месяца.

7.2. Создать в соответствии со ст.218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома.

7.2.1. Использовать возможности возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.2.2. Принимать меры материального стимулирования уполномоченных по охране труда Профкома за проведение работы в учреждении.

7.2.3. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения

здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности, компенсации в соответствии со ст.184 ТК РФ, Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». В соответствии с указанным законом, размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности.

Степень утраты профессиональной трудоспособности застрахованным работникам устанавливается по заключению учреждений медико – социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с Работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением Работодателем обязанностей в сфере охраны труда.

7.3.2. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда, трудового законодательства и оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда.

7.3.3. Обеспечить избрание от Профкома уполномоченного (доверенного) лица по охране труда и организовать его работу.

7.3.4. Совместно с представителями Работодателя обеспечивать формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда.

7.3.5. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.3.6. Принимать участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

## 8. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза учреждения определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учетом Отраслевого соглашения, Устава учреждения, коллективного договора.

8.2. Работодатель учреждения обязуется:

8.2.1. Гарантировать при наличии письменных заявлений работников перечисление профсоюзных взносов через бухгалтерию учреждения безналичным путем в фактические сроки выплаты зарплаты в соответствии со ст.377 ТК РФ.

8.2.2. Соблюдать права и гарантии Профкома, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

8.2.3. Предоставлять Профкому учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум

одно помещение), оборудованные для работы самого Профкома и проведения собраний работников, а так же оргтехнику, средства связи.

8.2.4. Предоставлять Профкому по их запросам информацию по вопросам охраны труда, заработной платы, других социально-экономических вопросов.

8.2.5. Выплачивать стимулирующие выплаты к заработной плате педагогическим работникам:

отнесенным к категории молодых специалистов –1000 руб. в месяц;  
награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15%, в соответствии с Положением по оплате труда работников.

8.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от производственной деятельности.

8.3.1. Работники, входящие в состав Профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профорганизации, которой они являются, а руководитель и члены профсоюзных органов учреждения – органа вышестоящей профсоюзной организации.

8.3.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя Профкома учреждения - с согласия вышестоящего профессионального органа.

8.3.3. Членам Профкома предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

8.4. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении и аттестации работников.

8.5. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения (ст.376 ТК РФ).

8.6. Стороны совместно принимают решения и рассматривают следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзной организации, по инициативе Работодателя;

привлечение к сверхурочным работам;

разделение рабочего времени на части;

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

очередность предоставления отпусков;

применение систем нормирования труда;  
массовые увольнения;  
установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;  
утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;  
составление графиков сменности;  
установление размеров повышенной заработной платы за вредные и  
иные особые условия труда;  
размеры повышения заработной платы в ночное время;  
снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его  
применения;  
установление сроков выплаты заработной платы работников;  
другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством  
РФ.

8.7. Председателю Профкома, не освобожденному от основной работы, устанавливается 25% должностного оклада - ежемесячная стимулирующая выплата из фонда экономии заработной платы за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участия в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

## 9. Профсоюзный комитет.

9.1. Содействует реализации настоящего КД, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

9.2. Осуществляет контроль соблюдения социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, приема и увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим КД, за уровнем жизни и заработной платы работников учреждения и вносят предложения в соответствующие государственные и представительные органы по их улучшению.

9.3. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора.

9.4. Обязуется содействовать эффективности работы учреждения присущими профсоюзным органам методами и средствами в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.5. Содействует профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.

9.6. Разрабатывает методические рекомендации и организует работу по заключению КД, соглашения по охране труда и технике безопасности.

9.7. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов по охране труда, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве, получает информацию от Работодателя и иных должностных лиц учреждения о

состоянии условий и охраны труда, осуществляет проверку условий охраны труда, предусмотренных КД и соглашением по охране труда.

9.8. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных КД или соглашением по охране труда, с изменением условий труда, способствует практике внесудебного разрешения трудовых споров.

9.9. Доводит до сведения работников информацию, предоставляемую Профсоюзу Работодателем, органами управления образования.

9.10. Доводит до сведения Работодателя учреждения информацию ЦК Профсоюза, решения крайкома и горсовета Профсоюза, документы, направленные в органы исполнительной и представительной власти.

9.11. Информировывает трудовой коллектив, членов Профкома о принимаемых Профкомом мерах по их социально-экономической защите. Осуществляет деятельность по разъяснению социально-экономических прав работников.

9.12. Организует проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий, выделяя на эти цели не менее 5% от взносов членов профсоюза.

## 10. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.1. Контроль за выполнением настоящего КД осуществляется его сторонами.

10.2. Информация о выполнении сторонами условий настоящего КД ежегодно рассматривается на совместном заседании Профкома и администрации и доводится до сведения членов трудового коллектива.

10.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению КД, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением КД, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных КД, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии со ст.54 ТК РФ.

10.4. Внесение дополнений или изменений в КД осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением Работодателя и Профкома.

10.5. Настоящий КД направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.6. Стороны имеют право продлевать действие настоящего КД на срок не более 3 лет.

10.7. Переговоры по заключению нового КД должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. Настоящий КД заключен сроком на 3 года и действует в период с «30» мая 2014 г. по «30» мая 2017 г.