

Представитель работодателя
Директор государственного казенного учреждения для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №8» села Преградного Красногвардейского района Ставропольского края



В.А.Долина

« 15 »

20 16 года

Представитель работников
Председатель профсоюзной организации государственного казенного учреждения для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №8» села Преградного Красногвардейского района Ставропольского края

З.Н. Морозова З.Н.Морозова

« 15 » февраля

20 16 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного
учреждения для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей,
«Детский дом №8»
села Преградного
Красногвардейского района
Ставропольского края

с 16.02.2016г. по 16.02.2019 г.

с. Преградное
2016 год

Управление труда и социальной защиты населения администрации Красногвардейского муниципального района Ставропольского края

Коллективный договор зарегистрирован в уведомительном порядке

от замечаний
За № 196 от 18 февраля 2016 г.

Регистрацию произвел
УТСЗН Зуевко С.М.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор государственного казенного образовательного учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) №8» села Преградного Красногвардейского района Ставропольского края (далее – Договор) заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно – правовыми актами и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные отношения в государственном казенном образовательном учреждении для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) №8» села Преградного Красногвардейского района Ставропольского края (далее – ГКОУ «Детский дом (смешанный) №8») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников Детского дома, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законодательными и иными нормативными актами, краевым и районным соглашениями по системе образования.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

1.1.1. Работодатель, в лице директора государственного казенного образовательного учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) №8» села Преградного Красногвардейского района Ставропольского края Долины Виталия Анатольевича.

1.1.2. Работники, в лице председателя профсоюзной организации государственного казенного образовательного учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) №8» села Преградного Красногвардейского района Ставропольского края Садовничей Галины Петровны.

1.2. Предмет Договора

1.2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами.

1.2.2. Настоящий Договор разработан и заключен Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, правомочности сторон, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.2.3. Работники, не являющиеся членами профсоюзного комитета (далее – Профком), имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.2.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания.

1.2.5. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать их реализации.

1.2.6. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования ГКОУ, его реорганизации, расторжения трудового договора с руководителем ГКОУ. При ликвидации ГКОУ Договор сохраняет своё действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.2.7. В течение срока действия Договора, Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости и в порядке, установленном ТК РФ.

1.2.8. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.2.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.2.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права, принятые на Общем собрании трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей « Детский дом (смешанный) №8».

Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- Положение об оплате труда работников государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детской дома (смешанный) №8».

- Положение о дополнительных отпусках при работе с ненормированным рабочим днём (Приложение № 3)

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

- 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 частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим Договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Работодатель признаёт Профком единственным полномочным представителем трудового коллектива.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного Договора.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнить определенную этим соглашением трудовую функцию. (ст.56 ТК РФ)

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. (ст.67 ТК РФ).

2.3. Оформление приёма на работу производится согласно ст.68 ТК РФ.

2.4. Содержание, сроки и порядок заключения трудового договора определены соответствующими статьями ТК РФ.

2.5. Работник обязан приступить к работе со дня, определённого трудовым договором. Если в трудовом договоре не определён день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления в силу трудового договора. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.(ст. 61 ТК РФ)

2.6. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, допускаются только по соглашению сторон трудового договора заключённое в письменной форме, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ.

2.7. Объем нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов на группу, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Профкома. Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только

с письменного согласия работника. Нагрузка воспитателей и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения группы и нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. Установленная воспитателям педагогическая нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года. Объем педагогической нагрузки, установленный воспитателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества групп.

2.9. Объем педагогической нагрузки воспитателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.10. Педагогическая нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.11. Педагогическую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставлять только в том случае, если воспитатели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы. Уменьшить или увеличить педагогическую нагрузку работникам в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре допускается только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества детей в учреждении, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности, квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (нахождение воспитанников в оздоровительном лагере и в других случаях);
- восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанном подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ).

2.12. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ)

2.13. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, завести трудовые книжки на всех работников, проработавших более 5 дней, согласно инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

2.15. Установить срок испытания работника при заключении трудового договора в целях проверки его соответствия поручаемой работе – 3 месяца, для заместителей – 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.16. Допускать перевод на другую работу с письменного согласия работника с соблюдением требований ст. 72, 73, 74 ТК РФ.

2.17. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.18. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

Раздел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1.Стороны пришли к соглашению, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Детского дома.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 5 лет.

3.2.3. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации в порядке, предусмотренном ст. 177 ТК РФ. Работодатель имеет право заключать с работником, совмещающим работу с обучением в высшем учебном заведении, ученический договор, а работник обязан неукоснительно выполнять условия договора.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с утверждёнными Положениями о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных, казённых, муниципальных и других общеобразовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при массовом сокращении за 3 месяца до начала проведения мероприятий. (ст. 82 ТК РФ).

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

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

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников ГКОУ «Детский дом (смешанный) №8», работники

предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч.2 ст.180 ТК РФ).

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст.81 ТК РФ.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения вышеуказанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. (ст. 180 ТК РФ).

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате сокращения штата работников, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учётом мнения Профкома.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными п.2,3,5 части1 ст.81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст.373.82 ТК РФ.

4.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьёй 179, 261 (часть 4) ТК РФ, может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- председатель и члены профкома.

4.5 .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 такой возможности

Раздел 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения Профкома, а также

условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Установить продолжительность рабочей недели исходя из 6-ти рабочих дней в неделю с одним выходным днем следующим работникам: машинисту по стирке белья.

5.3. Установить продолжительность рабочей недели исходя из 5-ти рабочих дней в неделю с двумя выходными днями следующим работникам: инструктору по труду, музыкальному руководителю, педагогу- психологу, социальному- педагогу, медсестре, зав.складом, бухгалтеру, бухгалтеру-кассиру, кастелянше, рабочему по КОЗ(уборщице), рабочему по КОЗ(плотнику), рабочему по КОЗ(сантехнику), рабочему по КОЗ (дворнику), подсобному рабочему, трактористу, электрику, педагогу дополнительного образования, библиотекарю, зав.канцелярией.

5.4. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю следующим категориям работников (ст. 92 ТК РФ):

- педагог-психолог – 36 часов;
- социальный педагог – 36 часов;
- музыкальный руководитель – 6 часов;
- медицинские сестры – 36 часов;
- инструктор по труду – 36 часов;
- педагог дополнительного образования – 18 часов;

5.5. Установить время работы медицинских сестёр исходя из 36 часов в неделю по графику, с введением суммированного учета рабочего времени, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности работы.

5.6. Установить время работы младших воспитателей и поваров исходя из 36 часов рабочего времени в неделю по графику, с введением суммированного учета рабочего времени при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности работы, с дополнительной оплатой за переработанные часы.

5.7. Установить время работы сторожей исходя из 40 часов рабочего времени в неделю по графику, с введением суммированного учета рабочего времени при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности работы, с дополнительной оплатой за переработанные часы

5.8. Установить продолжительность рабочего времени воспитателей исходя из 30 часов в неделю по графику, с разделением рабочего дня на части.

5.9. Отдельные работники работающие в режиме ненормированного рабочего дня могут по распоряжению руководителя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами норм продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

5.10. Установить продолжительность рабочего времени исходя из 5-ти дневной рабочей недели с двумя выходными днями в режиме ненормированного рабочего дня следующим работникам: директору,

заместителям директора по учебно-воспитательной работе, по административно-хозяйственной работе, главному бухгалтеру, водителю.

5.11. 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 (ст.93 ТК РФ).

5.12. Допускается работа в выходные и праздничные дни в случаях предусмотренных законодательством РФ (ст. 111, 113 ТК РФ), с оплатой труда в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.13. Работодатель может привлекать работников учреждения к сверхурочным работам только с письменным согласием (ст. 99 ТК РФ). Работников инвалидов, беременных, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работодатель может привлекать к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий.

5.14. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренной Положением об оплате труда.

5.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем всех работников учреждения. В эти периоды они могут привлекаться работодателем к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их нагрузки.

5.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.18. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее:

-28 календарных дней – педагогическим работникам;

- 21 календарный день – медицинским работникам;
- 14 календарных дней – всем остальным работникам.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой вторая часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

5.20. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. (ст. 335 ТК РФ)

5.21. Работодатель обязуется:

5.21.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

Порядок предоставления и продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках учреждения (Приложение № 2).

5.21.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем, в том числе:

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- работникам в случаях рождения, регистрации брака – 3 календарных дня, смерти близких родственников - 3 календарных дня, а пределами края до 5 дней;

- проводов на службу в Вооруженные силы Российской Федерации по призыву – 3 календарных дня;

- работникам, имеющих детей первоклассников и выпускников школы – 1 календарный день (1 сентября и 25 мая). (ст. 128 ТК РФ)

5.22. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, ночным младшим воспитателям, сторожам, операторам котельных установок, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Остальным работникам время для отдыха и приема пищи устанавливается согласно ежемесячного графика работы. Перерыв для отдыха и приема пищи не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Перерыв не включается в рабочее время. Работник

может использовать его по своему усмотрению.

Для работников учреждения чья деятельность связана с работой на ПЭВМ предоставляются 2 регламентированных перерыва, продолжительностью 15 минут с 10.00 до 10.15 часов, с 14.00 до 14.15 часов. Данные перерывы включены в рабочее время.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое включает условия оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов) работников, размеры тарифных ставок профессий рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

6.3. Компенсационные и стимулирующие выплаты определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам профессий рабочих.

6.4. Размеры окладов (должностных окладов) руководящих работников и специалистов устанавливаются в соответствии со штатным расписанием в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы и фиксируются в Положении об оплате труда.

Стороны договорились, что заработная плата руководящих работников не может превышать среднюю заработную плату по организации более чем в 8 раз (соотношение устанавливается с учётом обязательств соглашений, например, Ставропольское краевое Соглашение на 2013-2015 годы предусматривает соотношение между минимальным и максимальным размером оплаты труда работников не более чем 1:10).

6.5. Компенсационные выплаты.

6.5.1. За работу в сельской местности специалистам учреждения устанавливается компенсационная выплата в размере 25 % к окладам (должностным окладам)

6.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда, но не менее 30% от оклада (должностного оклада), тарифной ставки профессий рабочих.

6.5.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест устанавливаются доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам.

Перечень должностей, профессий и работ с вредными и опасными условиями труда с указанием размера доплаты является приложением к настоящему договору (приложение № 3).

До проведения аттестации рабочих мест сохраняется ранее действовавший порядок и размеры компенсационных выплат за работу во вредных и опасных условиях труда.

6.5.4. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) за каждый час работы производится выплата компенсационного характера в размере 35% часовой тарифной ставки.

6.6. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 16 и 05 число текущего месяца.

6.7. Изменение оплаты труда производится:

-при получении образования;

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

-при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией учёной степени доктора наук; -при присвоении почётного звания «Заслуженный учитель»;

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

6.8. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором детского дома с учётом мнения профсоюзного комитета.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях предусмотренных ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.9.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения (ст.142 ТК РФ).

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.(ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

6.12. Исчисление средней заработной платы для всех случаев производится согласно ст.139 ТК РФ.

6.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения. (ст.80 ТК РФ).

6.14. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.15. 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. (ст.142 ТК РФ).

6.16. Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (ст.406 ТК РФ), то работники имеют право приступить к организации забастовки.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения переговоров (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). (ст.414 ТК РФ).

Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

Денежная компенсация выплачивается также педагогическим работникам находящимся:

- в очередном отпуске;
- в декретном отпуске;
- в отпуске по уходу за ребенком;
- в период временной нетрудоспособности.

7.2. В целях материальной поддержки, социальной защиты остро нуждающихся работников учреждения при наличии средств экономии

фонда заработной платы может оказываться материальная помощь работникам :

- к юбилейным датам (в связи с 50-летием и уходящим на пенсию по возрасту (старости));
- в случае смерти близких родственников (матери, отца, детей, мужа, жены);
- при длительной болезни (более двух месяцев);
- при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, взрыве, ограблении и т.д.);
- к отпуску на оздоровление.

Решение об оказании материальной помощи и ее размер принимается руководителем учреждения по согласованию с Профкомом.

7.3. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при:

- работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида ОУ;
- возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;
- при поступлении на педагогическую работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы им по результатам аттестации была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.

7.4. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учётом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

7.5. На продление срока действия имеющихся квалификационных категорий на один год имеют право следующие работники:

- руководящие и педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, награждены государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, Почётное звание) за заслуги в области образования, медицины, культуры, спорта, сельского хозяйства и промышленности, а также отраслевыми наградами (нагрудный знак, Почётная грамота) по профилю деятельности;
- руководящие и педагогические работники, получившие в этот период времени учёную степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, стали финалистами, победителями (призёрами) Всероссийских конкурсов профессионального мастерства и областных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства, утверждённых министерством образования и науки Ставропольского края, этапов этих конкурсов, проводимых территориальными управлениями министерства образования и науки Ставропольского края;
- директора образовательных учреждений, успешно прошедших конкурсный

отбор образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», в течение последних пяти лет, т.е., со времени предыдущей аттестации;

-педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, имели воспитанников, ставших победителями или призёрами Всероссийских конкурсов, первенств чемпионатов Европы, мира, Олимпийских игр, чемпионатов России по видам спорта.

Квалификационная категория продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления.

7.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время:

-временной нетрудоспособности;

-отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребёнком;

-отпуска до одного года в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании», при выходе на работу срок действия, имевшейся у них квалификационной категории, продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

7.7. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока её действия, а в случае истечения срока её действия решением соответствующего территориального органа управления образованием продлевается не более чем на один год.

7.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

7.9.Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные согласно порядку и условиям командирования лиц.(ст. 168 ТК РФ).

Работа в выходные или нерабочие праздничные дни при нахождении в служебной командировке оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

7.10. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие

государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст.ст. 173-177 ТК РФ.

7.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Раздел 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

8.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия:

- замечания;
- выговора;
- увольнения по соответствующим основаниям.

8.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

8.3. До применения взыскания с нарушителя дисциплины берут объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует наложению взыскания.

8.4. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.5. Дисциплинарное расследование нарушений сотрудником норм профессиональной этики или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятия по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8.6. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника, и не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

8.7. Взыскание объявляется приказом директора Учреждения под расписку в трехдневный срок со дня подписания. Приказ должен содержать указание на

конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания.

8.8. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.9. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

8.10. Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято работодателем по своей инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8.11. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое невыполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом и настоящими Правилами, если уже применялись меры дисциплинарного или общественного воздействия; - за прогул (отсутствие на работе без уважительных причин); за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения.

8.12. В соответствии с действующим законодательством педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций, К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к воспитанникам, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие общественному положению педагога.

Раздел 9.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

9.1.1 Обеспечить право работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.2 Предусмотреть денежные средства на мероприятие по охране труда, определённые соглашением в размере 0,2 % от затрат на производство (ст.226 ТК РФ).

9.1.3.Организовать работу в образовательном учреждении по аттестации рабочих мест.

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

9.1.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников образовательного учреждения в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

9.1.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.1.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами (Приложение № 1).

9.1.8. Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

9.1.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

9.1.10. Сохранить место работы работникам образовательного учреждения и 2/3 среднего заработка за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

9.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

9.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с профкомом.

9.1.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.15. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда в количестве 3 человек, в состав которой на паритетных началах ввести членов Профкома и представителей работодателя (Приложение № 4).

9.1.16. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования, государственной инспекции, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работниками детского дома.

9.1.18. Один раз в полгода информировать коллектив образовательного учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.1.19. Совместно с Профкомом регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и принимаемых мерах в этой области.

9.1.20. Профком обязуется организовать физкультурно-оздоровительные, экскурсионные мероприятия для членов профсоюза, а также проводить работу по оздоровлению детей работников (членов профсоюза), осуществлять защиту членов профсоюза.

9.2. Работники обязуются:

9.2.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

9.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

9.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению и за счет средств работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно средства связи, помещение для проведения собраний, заседаний, хранения

документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, оргтехнику, транспорт (ст.377 ТК РФ).

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет ГК профсоюза работников образования в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых РК профсоюза работников образования Пленумов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий.

10.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.8. Работодатель представляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам социально-трудовых отношений.

10.9. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.10. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ) и другие вопросы.

Раздел 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

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

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.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ, ФЗ «О персональных данных»).

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

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

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников учреждения.

11.10. Вести учет, нуждающихся в санаторно - курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления

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

11.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

11.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае:

- смерти близких родственников;
- проведение операции;
- тяжелого материального положения.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

12.1 Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают соглашение по выполнению настоящего Договора.

12.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год февраль и сентябрь.

12.4. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

Ответственность за выполнение принятых сторонами в настоящем Договоре обязательств возлагается:

- со стороны работодателя на директора «ГКОУ «Детский дом (смешанный) №8» Долину Виталия Анатольевича;

- со стороны профсоюзной организации на председателя Садовничую Галину Петровну.

Приложение № 1 к Коллективному трудовому договору государственного казённого образовательного учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) №8» на 2013-2015гг.

Перечень

профессий, которым выдается бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (согласно постановлению Минтруда РФ от 30.12.1997г. № 69)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 п.
2	Заведующий складом	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 п. 4 п. 1 п.
3	Заместитель директора по АХЧ	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Тапочки	1 п. 4 п. 1 п. 1 п.
4	Оператор котельной установки	Комбинезон хлопчатобумажный	1 п.
5	Машинист по стирке белья	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	1 п. 2 п. 1 п. Дежурные 4 п.
6	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Тапочки	1 п. 4 п. 1 п. 1 п.
7	Рабочий по КОЗ (сантехник)	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств: Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый При наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утеплённой подкладке Брюки на утеплённой подкладке	1 на 1,5г. 1 п. 6 п. Дежурные Дежурные 1 на 2,5г. 1 на 2,5г.

8	Рабочий по КОЗ (плотник)	Костюм вискозно-лавсановый Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 п. 2 п. 4 п.
9	Рабочий по КОЗ (дворник)	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепленной подкладке Валенки Галоши на валенки В остальное время дополнительно: Плащ непромокаемый	1 п. 1 п. 6 п. 1 п. на 2,5 г. 1 п. на 3 г. 1 п. на 2 г. 1 на 3 г.
10	Рабочий по КОЗ (уборщица)	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 п. 6 п. 1 п. 2 п.
11	Сторож (вахтёр)	При занятости на наружных работах: Костюм вискозно-лавсановый Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой Полушубок Валенки	1 п. Дежурные Дежурные Дежурные
12	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 п. Дежурные Дежурный
13	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный Берет Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 п. 1 п. 2 п. До износа
14	Младший медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 п. 1 п. 2 п.
15	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 п. 1 п. 1 п. 1 п.
16	Подсобный рабочий	Фартук клеёнчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Халат белый Халат цветной Передник Тапочки	1 п. 1 п. 1 п. 1 п. 1 п. 2 п. 1 п.
17	Водитель	Куртка на утепленной подкладке Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Рукавицы утепленные Костюм хлопчатобумажный	1 на 2,5 г. 1 п. 3 п. 1 п. 1 п.

18	Младшие воспитатели (дневные и ночные)	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Тапочки Передник	1 п. 2 п. 1 п. 1 п. 1 п.
----	--	---	--------------------------------------

Приложение № 2 к Коллективному трудовому договору государственного казённого образовательного учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) №8» на 2013-2015гг.

Положение
о ненормированном рабочем дне работников
ГКОУ «Детский дом (смешанный) №8»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне работников ГКОУ «Детский дом (смешанный) №8» в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 97, 101, 116, 119, 126 ТК РФ) устанавливает:

- порядок привлечения работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников;
- перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день;
- порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения Директором ГКОУ «Детский дом (смешанный) №8» и действует до введения нового Положения о ненормированном рабочем дне.

1.3. Внесение изменений в действующее Положение производится приказом Директора ГКОУ «Детский дом (смешанный) №8» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Установление ненормированного рабочего дня.

2.1. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

- директор;
- заместитель директора по УВР;
- заместитель директора по АХЧ;
- водитель.

2.2. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

2.3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, но на основании распоряжения работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.4. Учет времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня, производится в журналах учета рабочего времени. Контроль за ведением журналов учета рабочего времени структурных на руководителя.

2.5. Запрещается привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в порядке, установленном ст. ст. 113, 153 ТК РФ.

3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

3.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.1.1. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

№ п/п	Наименование должности	Количество дней дополнительно оплачиваемого отпуска
1.	Директор	28
2.	Зам.директора по УВР	28
3.	Зам.директора по АХЧ	14
4.	Главный бухгалтер	14
5.	Водитель	14

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску

или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

3.5. При увольнении право не использованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.6. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет заведующая канцелярией.

Утверждаю:

Директор

В.А.Долина

Согласованно:

Председатель профсоюзной
организации

Г.П.Садовнича

Приложение № 3 к Коллективному трудовому договору государственного казённого образовательного учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) №8» на 2013-2015гг.

Перечень

рабочих мест имеющих дополнительный оплачиваемый отпусках, доплату в процентном отношении к тарифной ставке согласно проведённой аттестации рабочих мест за работу с вредными и неблагоприятными условиями труда

№ п/п	Наименование должности	Количество дополнительных дней отдыха	Доплата согласно аттестации рабочих мест (июнь 2010г.)
1.	Медицинская сестра	14	4% тарифной ставки
2.	Рабочий по КОЗ (дворник)	-	4% тарифной ставки
3.	Тракторист	-	4% тарифной ставки
4.	Повар	7	8% тарифной ставки
5.	Подобный рабочий(кух.рабочая)	7	-
6.	Машинист по стирке белья	7	-

Приложение № 4 к Коллективному трудовому договору государственного казённого образовательного учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) №8» на 2013-2015гг.

КОМИССИЯ

по охране труда и соблюдению правил техники безопасности ГКОУ
«Детский дом (смешанный) №8»

- Долина Виталий Анатольевич - директор государственного казённого образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) №8»
- Саушкина Елена Ильинична - заместитель директора по учебно-воспитательной работе государственного казённого образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) №8»
- Азарная Зоя Николаевна - заместитель директора по административно-хозяйственной части государственного казённого образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом (смешанный) №8»

