

От работодателя:

Директор
«ГКУ Детский дом № 24 «Аврора»

_____ М.А. Кулыгина

М.П. _____
«04» декабря 2022 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Найко И.Н.

М.П. _____
«04» декабря 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное казённое учреждение для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 24 «Аврора»

на 2022-2025 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 102 от «7» декабря 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда
и социальной защиты населения города Новоалександровска

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2022 года

Специалист отдела труда _____
(должность) _____ Ф.И.О.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ администрации Новоалександровского городского округа Ставропольского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
с <u>заключением</u>
за № <u>144</u> « <u>22</u> » <u>декабря</u> 20 <u>22</u> г.
Регистрацию произвёл: <u>вер спец Ткаченко 6-18-75</u>

Содержание

№	Наименование раздела	стр.
1	Общие положения	
2	Трудовой договор	
3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	
4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	
5	Рабочее время и время отдыха	
6	Оплата и нормирование труда	
7	Социальные гарантии, льготы и компенсации	
8	Условия и охрана труда	
9	Работа с молодежью	
10	Льготы и гарантии работников предпенсионного возраста	
11	Обеспечение прав и гарантий профсоюзной организации	
12	Обязательства профсоюзной организации	
13	Разрешение трудовых споров	
14	Контроль выполнения сторонами коллективного договора	
15	Заключительные положения	
16	Приложения к коллективному договору	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель – государственное казённое учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 24 «Аврора» (далее - Учреждение) в лице его представителя Кулыгиной Марии Алексеевны, руководителя учреждения, именуемый в дальнейшем «Работодатель»;

- сотрудники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников просвещения РФ, в лице Найко Ирины Николаевны, председателя первичной профсоюзной организации работников, его выборного органа - Профсоюзного комитета, именуемые в дальнейшем «Профсоюзный комитет»;

- сотрудники организации, не являющиеся членами Профсоюза работников просвещения РФ, уполномочившие Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения в области социально-трудовых отношений.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2020-2022 годы (далее - Отраслевое соглашение), соглашением между администрацией муниципального округа Ставропольского края, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представительства сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны обязуются исполнять условия настоящего коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае

изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Стороны договорились:

1.8.1. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров и обеспечения контроля над выполнением настоящего коллективного договора.

1.8.2. При решении возникающих социально-экономических проблем, совместно разрабатывать и направлять в соответствующие органы государственного управления предложения по вопросам защиты прав и интересов работников Учреждения.

1.8.3. Взаимодействовать при разработке на региональном уровне соответствующих нормативных актов, устанавливающих порядок и условия регулирования социально-трудовых отношений, а также рекомендаций по применению актов в сфере труда.

1.8.4. Принимать меры по предотвращению конфликтных ситуаций в коллективе, совместно рассматривать возникшие коллективные трудовые споры.

1.8.5. В целях повышения квалификации и профессионального роста работников принимать участие в организации и проведении смотров-конкурсов профессионального мастерства.

1.8.6. Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых отношений в Учреждении.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профсоюзный комитет:

- учет мнения Профсоюзного комитета;
- по согласованию с Профсоюзным комитетом;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.10. По согласованию с выборным профсоюзным органом производить:

- распределение учебной нагрузки;
- установление системы оплаты труда;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат

компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- изменение условий труда.

1.11. С учётом мнения выборного профсоюзного органа рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днём;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

1.12. При принятии решений, влекущих за собой сокращение численности и/или штата работников Учреждения, работодатель проводит консультации с выборным органом первичной профсоюзной организацией Учреждения – Профсоюзным комитетом и учитывает его мнение в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.13. Первичная профсоюзная организация учреждения обязуется содействовать эффективной работе Учреждения.

1.14. Законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты Ставропольского края, регулирующие трудовые отношения, принятые в период действия настоящего коллективного договора, и изменяющие положение работников, доводятся до их сведения.

1.15. Проекты нормативных правовых актов Учреждения, разработанные самим Учреждением, касающиеся регулирования социально-трудовых отношений (далее - Проекты) в Учреждении, разрабатываются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

1.16. При реализации норм настоящего Коллективного договора Профсоюзный комитет Учреждения представляет интересы работников - членов профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза,

уполномочивших Профсоюзный комитет на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.17. Работодатель обязуется по требованию Профсоюзного комитета приостанавливать исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

1.18. В случае выявления нарушений Профсоюзный комитет направляет соответствующее требование об их устранении в адрес руководителя Учреждения. В течение 3 рабочих дней стороны проводят консультации в целях урегулирования имеющихся разногласий. В случае не достижения договоренностей, применяются механизмы, предусмотренные законодательством для разрешения коллективных трудовых споров.

1.19. Для ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению настоящего Коллективного договора, осуществлению контроля над его выполнением, стороны сформировали двухстороннюю комиссию.

1.20. Коллективный договор заключен сроком с 2022 г. по 2025 г.

1.21. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами 12 октября 2022 года.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Правовое регулирование трудовых отношений в Учреждении осуществляется с учетом основных принципов, установленных в ст. 2 Трудового кодекса РФ.

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

2.3. Трудовой договор 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, хранящегося у Работодателя.

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

Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.6. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета.

2.7. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, специалистом по кадровому делопроизводству включается условие о неразглашении

персональных данных работника.

2.8. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывается Положение о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников.

2.9. Трудовой договор с работниками заключается как на неопределенный, так и на определенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

2.10. При заключении (изменении, расторжении и прекращении) трудового договора стороны учитывают трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а так же положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов учреждения.

2.11. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, не подлежат применению. В этом случае применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор.

2.12. При заключении трудового договора, в целях проверки соответствия работника поручаемой работе, Работодатель может устанавливать срок испытания до 3 месяцев.

Для отдельных категорий работников (заместитель директора Учреждения, главный бухгалтер, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части) срок испытания может устанавливаться до 6 месяцев.

В период срока испытания на работников распространяются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством, коллективным договором, локальными актами Учреждения.

2.13. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение двух лет после увольнения и др.

2.14. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

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

2.15. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

2.16. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.17. Об изменении обязательных условий трудового договора, определенных сторонами, работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.19. 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.

Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного поиска работы и трудоустройства Работодатель предоставляет в течение 2 месяцев до 4 часов рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

2.20. При принятии решения о массовом высвобождении работников,

Работодатель обязуется в письменной форме сообщать об этом Профсоюзному комитету за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Стороны договорились, что массовым признается увольнение 20 и более работников в течение 30 календарных дней.

Работникам гарантируется:

- применение систем нормирования труда, определенных Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета;
- создание кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Учреждении,
- проведение необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития Учреждения.

В период действия настоящего коллективного договора Работодатель при участии первичной профсоюзной организации проводит политику занятости, основанную на:

- улучшении условий труда и повышении эффективности производственной деятельности;
- систематическом росте квалификационного уровня каждого работника;
- использовании механизмов регулирования занятости с учетом особенностей деятельности учреждения;
- развитии и сохранении кадрового потенциала;
- содействии занятости высвобождаемых работников.

3.2. При направлении работника с отрывом от работы на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации ее оплата осуществляется за счет средств

Работодателя.

3.3. Работодатель проводит мероприятия по:

- организации профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников Учреждения.

- сохранению за работниками средней заработной платы при направлении их работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

- предоставлению работникам, обучающимся по направлению работодателя без отрыва от производства, оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков.

- содействию творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Учреждении.

- содействию и развитию кадрового резерва на замещение вакантных должностей Учреждения, проведение необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя.

3.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников один раз в три года.

3.4.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-175 ТК РФ.

3.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, по ее результатам устанавливать в соответствии занимаемые должности или полученные квалификационные категории, размеры оплаты труда (со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

3.3.6. Работники имеют право на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ч. 1 ТК РФ).

Необходимость направления работников на такую оценку для собственных нужд определяет Работодатель (ст. 196 ч. 1 ТК РФ).

Работник может обратиться в центр оценки квалификации (далее – ЦОК) для прохождения независимой оценки самостоятельно, а может быть направлен Работодателем. Если на прохождение независимой оценки квалификации работник направлен по инициативе Работодателя, у работника

запрашивается письменное согласие.

Срок действия свидетельства о квалификации, которое выдается по итогам успешного прохождения независимой оценки, определяется советами по профессиональным квалификациям в зависимости от темпов развития вида профессиональной деятельности (обновления технологий, знаний и умений, применяемых в конкретных видах деятельности). Сведения о сроках действия свидетельств о квалификации содержатся в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации, размещенного в Интернете на сайте АНО «Национальное агентство развития квалификаций» nok-nark.ru.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

Ликвидация Учреждения, подразделения Учреждения, иные мероприятия, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда работников, осуществляется Работодателем после предварительного уведомления Профсоюзного комитета в сроки, установленные законодательством (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Увольнение членов профсоюзного комитета по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Учреждения.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичной и территориальной профсоюзной организации; молодые специалисты,

имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время и время отдыха работников Учреждения регулируются трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в порядке, предусмотренном ст. 190 Трудового кодекса РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом.

5.2. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется:

- законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов;
- Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ);
- графиком сменности, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета;
- условиями трудового договора, должностными, производственными (по профессии) инструкциями работников, Уставом Учреждения.

Для работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ), в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

5.3. Женщинам устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом

заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

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

5.5. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу Работодателя.

5.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом согласно ст.60 ТК РФ, ст.131 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми (должностным) обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.8. Период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.9. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска у не педагогических работников 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст.124-125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

5.10. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим и другим работникам Учреждения за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей (профессий) продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней устанавливается педагогическим работникам и работникам, исполняющим функции педагога в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14.05.2015 № 466: социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, воспитатели, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор по труду.

5.12. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.13. Работникам, продолжительность отпуска которых составляет 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается за полный рабочий год.

5.14. При наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

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

5.16. День рождения работника Учреждения по его желанию при согласовании с Работодателем может являться нерабочим днем без сохранения заработной платы.

5.17. На режим работы, предусматривающий работу по графику в нерабочие праздничные дни, Постановление Правительства РФ «О переносе выходных дней» не распространяется.

5.18. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней, а также в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

а) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

б) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней;

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

г) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие

заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 дней;

д) работающим инвалидам - 60 дней;

е) не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня и членам Профсоюзного комитета – 3 дня.

5.19. Руководитель по письменному заявлению работника предоставляет оплачиваемый 3-дневный отпуск в связи:

а) регистрацией брака работника;

б) смертью близких родственников;

г) рождением ребенка;

д) проходами ребенка в Вооруженные Силы.

5.20. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

5.20.1. с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 101, 119 ТК РФ. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101, 119 ТК РФ).

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, и является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору:

- директор - 14 календарных дней;

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 7 календарных дней.

5.20.2. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и на основании результатов специальной оценки условий труда:

- повар – 7 календарных дней

- кухонный рабочий - 7 календарных дней.

5.21. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.22. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере образования.

5.23. Время предоставления перерыва и его конкретная

продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или соглашения между работником и Работодателем.

5.24. На работах, где по условиям предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает для работников возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованных помещениях.

5.25. Общим выходным днем является воскресенье. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка вторым выходным днём определяется суббота (ст. 111 ТК РФ).

5.26. В выходные и нерабочие праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. При этом локальным актом Учреждения устанавливается:

- перечень неотложных производственных вопросов;
- порядок привлечения работников к дежурству;
- список работников, привлекаемых к дежурству, формируемый с учетом мнения Профсоюзного комитета;
- размер и условия оплаты труда работников, осуществляющих дежурство.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда Работодатель и Профсоюзный комитет исходят из того, что система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

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

- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников Учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения;

- мнения Профсоюзного комитета.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- принцип определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с Профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

6.3. Фонд оплаты труда Учреждения формируется Работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

6.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

6.5. Заработная плата за каждый месяц работы выплачивается два раза в месяц: первая часть – 20 числа текущего (расчетного) месяца за фактически

отработанное время первой половины текущего месяца, 5 числа следующего месяца – полный расчет с работником за вторую половину месяца за фактически отработанное время текущего месяца.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, зарплата выдаётся накануне этого дня.

Оплата отпуска производится за три дня до его начала.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

6.8. Оплата труда медицинских работников и иных работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам выполняемых работ, предусмотренным для этих категорий работников.

6.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, Работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ.

6.10. В случаях, когда оплата труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

6.11. Изменение размера должностного (оклада), ставки работника производится:

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

- при присвоении квалификационной категории, при вынесении решения о соответствии занимаемой должности - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

6.12. Штатное расписание Учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп.

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

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности,

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

6.14. Для педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 -ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам Учреждения в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда предусматриваются выплаты в размере:

за работу с вредными веществами в размере:

4%	старшая медицинская сестра
4 %	машинист по стирке и ремонту спецодежды

за работу во вредных условиях труда в размере:

4%	подсобный рабочий кухни, повар, шеф-повар,
----	--

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

6.16. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22.00-06.00 часов) производится в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (помощник воспитателя для ночного дежурства, сторож, медицинская сестра (для круглосуточного дежурства).

6.17. При получении дополнительного профессионального образования за работниками сохраняется средняя заработная плата, место работы (должность), производится оплата командировочных расходов в порядке и

размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

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

6.20. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в Учреждении создается комиссия в составе представителей Работодателя и Профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения. Заседания комиссии проводятся в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения.

6.21. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера.

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

6.23. Выплаты за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

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

6.25. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.26. Оплата труда педагогических работников осуществляется 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, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.27. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года,

предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

- истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

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

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

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

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

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

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

6.32. Действие квалификационной категории, установленной

педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

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

6.33. Рабочий день работников может быть разделен на части, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

При режиме работы с перерывом более 2 часов работнику устанавливается доплата в размере 30% заработной платы (ст. 105 ТК РФ).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

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

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

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

7.4. Педагогические работники освобождаются от процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;

- получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет;

- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет.

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

7.6. 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.

7.7. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется право на денежную компенсацию в размере 100 процентов фактически произведенных

расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

За педагогическими работниками Учреждения сельской местности, перешедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право на денежную компенсацию в размере 100 процентов фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

7.8. Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования РФ выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда Учреждения.

7.9. При расторжении трудового договора работнику гарантируется выплата выходных пособий согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. В целях соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики деятельности Учреждение разрабатывает и создает систему управления охраной труда, обеспечивающую правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

8.2. Стороны рассматривают вопросы условий и охраны труда работников в качестве одного из приоритетных направлений и условий обеспечения достойного труда работников Учреждения. Обязанности и ответственность по обеспечению безопасных и здоровых условий труда и отдыха работников Учреждения принимает на себя Работодатель.

8.3. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда в Учреждении, которое является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору.

8.4. С целью улучшения условий труда в Учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.4.1 Работодатель:

Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов Профсоюзного комитета правилами, инструкциями и иными нормативными и справочными материалами по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором и (или) локальными нормативными актами Учреждения.

8.4.2. Обеспечивает право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.216 ТК РФ).

8.4.3. Разрабатывает и утверждает программу «Нулевого травматизма» в Учреждении.

8.4.4. Формирует в учреждении фонд средств на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на предоставление образовательных услуг (ст. 225 ТК РФ).

8.4.5. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда,

в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в ежегодном соглашении по охране труда.

8.4.6. Вводит должность специалиста по охране труда в Учреждении при количестве работников более 50 человек (ст. 223 ТК РФ).

8.4.7. Создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и Профсоюзного комитета (ст. 224 ТК РФ).

8.4.8. Использует возможность 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, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с федеральным законодательством.

8.4.9. Привлекает представителей Профсоюзного комитета к участию в комиссиях по приёме Учреждения к новому учебному году.

8.4.10. Проводит с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4.11. Обеспечивает работников бесплатной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляет иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством, в соответствии с утвержденными перечнями профессий и должностей

8.4.14. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Учреждения (ст. 221 ТК РФ).

8.4.15. Необеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников Учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства.

8.4.16. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

8.4.17. В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения

такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.4.18. Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.4.19. Организует проведение специальной оценки условий труда (ст. 214 ТК РФ).

8.4.20. Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профсоюзным комитетом инструкции по охране труда на рабочих местах (ст.212 ТК РФ).

8.4.21. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.4.22. Осуществляет совместно с Профсоюзным комитетом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодного соглашения по охране труда.

8.4.23. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

8.4.24. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

8.4.25. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обязательного психиатрического освидетельствования, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

8.4.26. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.4.27. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст. 214 ТК РФ), обязательного психиатрического освидетельствования.

8.4.28. Оборудует комнату для отдыха работников Учреждения.

8.4.29. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (ст. 214 ТК РФ).

8.4.30. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в ночных клубах и секциях;

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятия спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

8.4.31. Своевременно проводит в Учреждении специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) (ст. 214 ТК РФ).

8.4.32. Доводит до работников под роспись график проведения работ по СОУТ за семь календарных дней после его утверждения.

8.4.33. Включает в состав комиссии, созданной Работодателем в установленном порядке для организации и проведения СОУТ, представителей Профсоюзного комитета. Работник вправе лично участвовать в СУОТ на своем рабочем месте, обращаться к Работодателю за получение разъяснений по вопросам проведения СУОТ на своем рабочем месте.

8.4.34. Организует устное ознакомление работника с результатами СУОТ на его рабочем месте в течение тринадцати календарных дней с момента утверждения отчета комиссии.

8.4.35. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 214 ТК РФ).

8.4.36. Реализует мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ-инфекций.

В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекций среди работников Учреждения и регулирования трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками в Учреждении проводятся мероприятия следующего характера:

1) Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

2) Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных работников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

3) Консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

4) Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками.

Работникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут

способны исполнять их в соответствии с предъявленными требованиями.

Руководство Учреждения обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

5) Доступ к лечению и уходу.

Учреждение обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Учреждение оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;

- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);

- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги.

б) Партнерские отношения.

Учреждение установит партнерские отношения с краевыми и районными организациями, направленными на профилактику и борьбу со СПИД и ВИЧ, которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

8.4.37. Обеспечивает расследование несчастных случаев на производстве, ведёт их учёт (ст. 214 ТК РФ).

8.4.38. Работодатель обеспечивает охрану труда женщин, предоставляет в соответствии с трудовым законодательством гарантии, компенсации и меры социальной поддержки:

- предоставление беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до трех лет, условий для работы в режиме гибкого рабочего времени по их письменному заявлению;

- расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка, ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по

основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ).

8.5. Профсоюзный комитет:

8.5.1. Осуществляет общественный контроль над защитой прав членов Профсоюза Учреждения на охрану труда.

8.5.2. Иницирует создание в Учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы.

8.5.3. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

8.5.4. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда.

8.5.5. Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

8.5.6. Организует проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников Учреждения и членов их семей.

8.6. Работодатель, Профсоюзный комитет и совместная комиссия по охране труда отчитываются два раза в год на заседании Профсоюзного комитета о выполнении ежегодного соглашения по охране труда.

8.7. Работник в соответствии со статьёй 215 ТК РФ обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания, отравления;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), психиатрическое освидетельствование.

9. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

9.1. Под молодыми работниками в целях настоящего раздела коллективного договора понимаются работники в возрасте до 35 лет.

9.2. Стороны установили, что одним из направлений совместной деятельности являются мероприятия, направленные на закрепление в Учреждении молодых работников, содействие их квалификации, профессиональному продвижению и социальной защищенности.

9.3. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в Учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая

обеспечение оснащенности рабочего места современной оргтехникой, организацию методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении;

- обеспечивать установленные в Учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников.

10. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

10.1. Работодатель один раз в год предоставляет работнику предпенсионного возраста при прохождении диспансеризации право на освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании заявления, при этом даты необходимо предварительно согласовывать с руководителем Учреждения.

10.2. Работодатель не может необоснованно уволить работника по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно отказать в трудоустройстве работника предпенсионного возраста по тем же основаниям (ст. 144.1 УК РФ).

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и сотрудничества в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что первичная профсоюзная организация является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Закона № 10-ФЗ);

- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля над выполнением;
- соблюдения трудового законодательства;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. Стороны договорились о том, что:

11.3.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе, представляющем интересы работников.

11.3.2. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

11.3.3. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, оценке профессиональных рисков, охране труда.

11.3.4. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета 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);
- разрешение работы 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 трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников. Перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11.3.5. По согласованию с Профсоюзным комитетом работодатель производит:

- распределение учебной нагрузки;
- установление системы оплаты труда;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

11.4. Установить выплату председателю первичной профсоюзной организации за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий в размере 15% от оклада.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Учреждения всемерно содействует:

- предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);
- исполнению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- эффективному и качественному выполнению работниками должностных обязанностей, трудовых функций;
- укреплению трудовой дисциплины в Учреждении.

12.2. Профсоюзный комитет обязуется:

12.2.1. Представлять и защищать во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников Учреждения.

12.2.2. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.2.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы: тарифного фонда и фонда стимулирующих выплат.

12.2.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников или сведений о трудовой деятельности в электронном виде, своевременности внесения в них записей, направления сведений в Пенсионный фонд РФ, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.2.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

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

12.2.7. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты, оценке

профессиональных рисков.

12.2.8. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

12.2.9. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

12.2.10. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений, о зарплате и страховых взносах работников.

12.2.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

13.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору с Работодателем по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных разовых поощрений), предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, применения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, выплаты среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ.

14. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СТОРОНАМИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

14.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 6 человек с равным представительством от Работодателя и Профсоюзного комитета.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте Учреждения.

Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением Работодателя и Профсоюзного комитета.

В порядке контроля над выполнением коллективного договора Работодатель и Профсоюзный комитет имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

Стороны договорились, что:

14.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению

настоящего коллективного договора.

14.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников.

14.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

14.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств, установленных настоящим коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

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

15.2. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания с 12 октября 2022 года до 12 октября 2025 года.

15.3. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

15.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора с 12 августа 2025 года.

16. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение № 1 «Перечень должностей работников по учреждению, работающих по особому режиму»

Приложение № 2 «Положение об оплате труда».

«Согласовано»
Председатель первичной профсоюзной
организации ГКУ «Детский дом №24
«Аврора»
И.Н. Найко



«Утверждаю»
Директор ГКУ «Детский дом №24
«Аврора»

М.А. Кулыгина



**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ПО УЧРЕЖДЕНИЮ,
РАБОТАЮЩИХ ПО ОСОБОМУ РЕЖИМУ**

1. НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ (ст. 101 ТК РФ)

1. Директор учреждения
2. Заместитель директора

В соответствии со ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 (четырнадцать) календарных дня.

2. РАБОТА ПО ГРАФИКУ (ст. 100 ТК РФ)

1. Педагог дополнительного образования
2. Секретарь – машинистка
3. Главный бухгалтер
4. Кассир
5. Библиотекарь
6. Педагог – психолог
7. Кладовщик
8. Социальный педагог
9. Бухгалтер - экономист
10. Воспитатель
11. Помощник воспитателя
12. Медицинская сестра
13. Кастелянша
14. Повар
15. Подсобный рабочий по кухне
16. Сторож
17. Машинист по стирке белья
18. Уборщик помещений
19. Дворник

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ
ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,
«ДЕТСКИЙ ДОМ №24 «АВРОРА»

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ
Директор
ГКУ «Детский дом №24 «Аврора»



(Кузьгина Мария Алексеевна)

ОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ
Председатель профсоюзного комитета
ГКУ «Детский дом №24 «Аврора»



(Найко Ирина Николаевна)

Принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол № ___ от « ___ » _____ 20 ___ г

Положение об оплате труда прошло уведомительную регистрацию в Управлении труда и социальной защиты населения г. Новоалександровска

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 20 ___ года

Специалист отдела труда _____
(должность) Ф.И.О. подпись

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного казенного
учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения
родителей, «Детский дом №24 «Аврора»,
подведомственного министерству образования
Ставропольского края
(в редакции пр. МО СК №1243-пр от 27.07.2022г)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №24 «Аврора» (далее учреждения), подведомственного министерству образования Ставропольского края (далее - Положение) определяет механизм оплаты труда в учреждении.

2. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящего Положения.

Заработная плата работников состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем по согласовыванию с министерством образования Ставропольского края и включает в себя все должности работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №24 «Аврора». Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 Положения.

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

9. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

11. Индексация заработной платы учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения:

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV

1	2	3	4	5	6
1	Заместитель руководителя (директора), главный бухгалтер	20077	18806	17643	16596

2.1.2. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее предельная кратность) в размере 3,5.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к	Должностной оклад (рублей)
-------	--------------------------	----------------------------------	----------------------------

		квалификационным уровням	
1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя (в том числе для ночного дежурства)	6061

2.1.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ П/П	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7897
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	8372
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	8906

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	6061
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, инспектор по кадрам	6538

3 квалификационный уровень	Шеф-повар	6894
----------------------------	-----------	------

уровень		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: экономист, бухгалтер, юристконсульт	7489
квалификационный уровень	Специалист по закупкам, контрактный управляющий	10104

2.3. Размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры, включенных в штатное расписание казенного учреждения:

п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	8459
2.	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	8586
3.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра (для круглосуточного дежурства); медицинская сестра по изолятору: младшая мед.сестра по уходу за больными	8919
4.	5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра, заведующий медицинским кабинетом	9502
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
	2 квалификационный уровень	Врач- специалисты	12562

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности	Библиотекарь	7286

	работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
--	---	--	--

2.4. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, кастелянша, сторож, кладовщик, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий кухни, рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений, оборудования, рабочий по стирке спецодежды (белья), швея по ремонту одежды, обувщик, вахтер, парикмахер	4655
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель	6137
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих повар	6489
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автобуса	7306

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленным по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

- до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;
- до 24 процентов ставки (окладов) за работу в опасных условиях труда.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников ГКУ «Детский дом №24 «Аврора», занятых на работах с вредными условиями

1. Шеф-повар - компенсационная выплата 4 % должностного оклада.
2. Повар - компенсационная выплата 4 % должностного оклада.
3. Медицинская сестра по изолятору - компенсационная выплата 4 % должностного оклада.
4. Подсобный рабочий кухни - компенсационная выплата 4 % должностного оклада.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации:

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Повышенная оплата труда работникам за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни производится сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. 3.5.4.1.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Повышенная оплата труда работникам за дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, то есть за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же

профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника определяются приказом руководителя и фиксируются в трудовом договоре.

3.5.4.2. Работникам учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за руководство методическими, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
2.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	20
3.	Работникам при отсутствии должности делопроизводителя, за ведение делопроизводства	20

4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими	10
5.	Работникам учреждения за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)	50

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.6.4.3. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

№ П/П	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов)	30
2.	За работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20
3.	В учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей), с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении	20
4.	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25

перечень должностей учреждения для установления компенсационной выплаты за работу в сельской местности из числа сотрудников (в соответствии с приказом министерства здравоохранения и социального развития России от 26.08.2010 года № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 года № 37 (редакция от 29.04.2008 года) «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих»):

директор

заместитель директора

главный бухгалтер

педагог-организатор

педагог дополнительного образования

социальный педагог

педагог-психолог

музыкальный руководитель

инструктор по физической культуре

инструктор по ЛФК

инструктор по труду

воспитатель

бухгалтер

экономист

юрисконсульт

контрактный управляющий

<p>специалист по закупкам</p> <p>библиотекарь</p> <p>врач-педиатор</p> <p>медицинская сестра (все должности)</p> <p>заведующий медицинским кабинетом</p>	
--	--

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом настоящего Положения

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

4.2. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; за стаж непрерывной работы; премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада.

К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных

образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- выплаты педагогическим работникам, продолжающим впервые получать образование по программам высшего образования или программам среднего профессионального образования по направлению подготовки, соответствующему занимаемой должности, 50 процентов от должностного оклада;

- работникам, осуществляющим полномочия:

ответственный по охране труда
ответственный за безопасность дорожного движения
ответственный за пожарную безопасность
ответственный за охрану окружающей среды

ответственный по обращению с отходами производства и потребления
ответственный по ГО и ЧС

ответственный по электробезопасности

ответственный за энергосбережение и повышение энергетической эффективности

ведение сайта

до 50 процентов от должностного оклада (за каждое полномочие) с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в приказе руководителя.

педагогическим работникам за руководство кружковой работой
25 процентов от должностного оклада;

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казенного учреждения 35 процентов от должностного оклада;

педагогическим работникам за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, работу в ресурсных и иных краевых центрах, если работа в данных центрах не входит в должностные обязанности, 20 процентов от должностного оклада;

- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада;

работникам, ответственным за организацию питания, 20 процентов от должностного оклада при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания;

выплаты педагогическим работникам, впервые получающим высшее педагогическое образование, 50 процентов от должностного оклада.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на

основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг, утверждаемого учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

Оценку эффективности работы различных категорий работников осуществляет соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла (приложение 1) также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

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

-имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

-имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

-имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

-за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности 5% установленного должностного оклада, ставки

заработной платы с учетом фактического объема нагрузки (педагогической работы);

-за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема нагрузки (педагогической работы);

-за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%; при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%; при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в учреждении;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

-время военной службы, если в течении трех месяцев после увольнения с этой службы, бывший сотрудник поступил на работу в учреждение.

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

государственными наградами;

ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

наградами Ставропольского края;
Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

- б) в связи с профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые 5 лет);
- г) к юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

Оценку эффективности работы работников учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организации, осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии, порядок ее работы, периодичность заседаний, возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты, утверждается приказом руководителя.

Для премирования работников учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

достижение педагогическими работниками и воспитанниками учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

проведение на базе учреждения или его участие в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

достижение педагогическими работниками и воспитанниками учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - 100%;

проведение на базе учреждения или его участие в социально значимых проектах и мероприятиях - 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 100%;
- в связи с профессиональными праздниками - 100%;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет) - 100%;
- к юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет) - 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу руководителя с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников
государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №24 «Аврора»

Расчет стоимости одного балла

1. Педагогические работники:

- 1.1. Месячный фонд заработной платы = средний уровень заработной платы по отрасли * 80% : 1,5 к нагрузки на одного педработника * количество ставок педработников по штатному расписанию.
- 1.2. Стоимость одного балла = (месячный фонд заработной платы - заработная плата по окладам - компенсационные выплаты - стимулирующие выплаты — доплата до МРОТ): количество баллов всех педработников.

2. Прочий персонал:

- 2.1. Месячный фонд заработной платы = (утвержденный учреждению фонд заработной платы - 12 * месячный фонд заработной платы педработников - 12 * заработная плата директора - подмена отпусков - оплата в выходные и праздничные дни - материальное поощрение): 12 мес
- 2.2. Стоимость одного балла = (месячный фонд заработной платы - заработная плата по окладам - компенсационные выплаты - стимулирующие выплаты — доплата до МРОТ): количество баллов прочего персонала.