

Н. Новиков

495/1

06.04.21

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 – 2023 годы

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЛЯ
ДЕТЕЙ - СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ
«ДЕТСКИЙ ДОМ № 3»

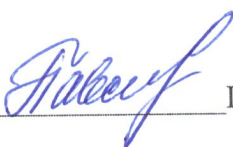
Принят на Общем собрании работников ГКОУ «Детский дом № 3»

Протокол № 23 от 02 марта 2021 г.

Договорившиеся стороны:

От работодателя:

Директор ГКОУ «Детский дом №3»

 Павлычева О.Е.

(подпись, Ф.И.О.)

«02» марта 2021 г.



М.П.

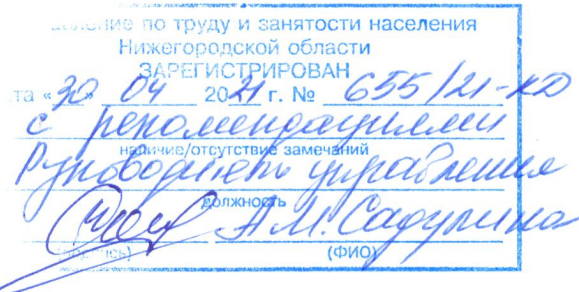
От работников:

секретарь
ГКОУ «Детский дом №3»

 Каленкович Е.Ю.

(подпись, Ф.И.О.)

«02» марта 2021 г.



Всего прошито, пронумеровано и скреплено
печатью

31 (тридцать один) листов

Должность секретарь

Подпись О.Е. Павлычева О.Е. Павлычева

М.П.



Содержание:

1. Общие положения	стр. 2 – 3
2. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования	стр. 3 - 5
3. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников	стр. 5 - 9
4. Рабочее время и время отдыха	стр. 9 -12
5. Социальные гарантии, льготы и компенсации	стр. 12 - 13
6. Охрана труда и здоровья	стр. 13 - 17
7. Гарантии деятельности представительного органа работников	стр.17 - 19
8. Контроль выполнения коллективного договора	стр. 19-20

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом № 3».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон МО «О социальном партнерстве Нижегородской области»;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (*Приложение №1*);
- Иные законодательные и нормативно – правовые акты с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Государственного казенного образовательного учреждения «Детский дом № 3» (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя – работника, выбранного общим собранием;
- работодатель, в лице его представителя – директора;

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

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников Учреждения в течение 7 дней после его подписания
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора

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

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно – правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

2.4. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка,

Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.7. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.8. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ по согласованию с Советом трудового коллектива.

2.10. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

2.11. Работодатель обязуется:

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

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

2.12. Стороны договорились:

2.12.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2.12.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

2.12.3. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству

высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.13. Стороны подтверждают:

2.13.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2.13.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств Учреждения.

2.13.3. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

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

III. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников.

3.1. Стороны договорились.

3.1.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия Коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Учреждения, в том числе проведение своевременной индексации

их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

3.2. Стороны подтверждают:

3.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников Государственного казенного образовательного учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №3», утвержденным работодателем по согласованию с работниками, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. N 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области, а также иных государственных учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области Правительства Нижегородской области».

3.2.2. Система оплаты труда работников учреждений включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

3.2.3. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

3.2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера Государственного казенного образовательного учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 3», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей трудового коллектива. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате. (ст. 133.1 ТК РФ. Соглашение между правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением

работодателей «НАПП» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018-2020 годы от 09.01.2018 № 2-П/4/А-11).

3.2.5. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

3.2.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

3.2.7. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда до 12% от тарифной ставки (оклада). Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться на основе специальной оценки условий труда и с учетом финансово-экономического положения работодателя. Обоснование границы и основания оплаты труда в повышенном размере: Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 03.10.1986г. № 387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочем месте и порядке применения отраслевых перечней работ, на которые могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда», Приложение к Постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03 октября 1986г. № 387/22-78 п. 1.6 «Типового Положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядка применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочих за условия труда».

3.2.8. Работодатель с учетом мнения представителей трудового коллектива устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.2.9. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, не менее 35%, размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

3.2.11. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении, наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.2.12. За работу, не входящую в должностные обязанности за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением о выплатах стимулирующего характера.

3.2.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование и оказание материальной помощи работникам.

3.2.14. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – **5 и 20** число каждого месяца.

3.2.15. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

3.2.16. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.2.17. Изменение размеров должностных окладов работников (оплаты труда) производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов Правительством Нижегородской области, с момента введения новых минимальных окладов по ПКГ;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- 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 присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

IV. Рабочее время и время отдыха

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

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.1.3. 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, до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- по заявлению женщины, воспитывающей ребенка до 1,5 лет.

4.1.4. Составление режима работы Учреждения осуществляется с учетом рационального рабочего времени работников и с соблюдением санитарно – гигиенических норм.

4.1.5. Воспитатели, помощники воспитателей, работники столовой, уборщики служебных помещений, сторожа (вахтеры) детского дома работают по скользящему графику, утвержденному директором Учреждения.

4.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания Педагогического совета, методических объединений, совещания и т.п.) педагогические работники вправе использовать в работе по своему усмотрению.

4.1.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.1.8. 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 этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.1.10. 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 3 лет.

4.1.11. График работы для работников Учреждения в каникулярное время воспитанников составляется отдельно и утверждается директором Учреждения.

4.1.12. Работники Учреждения могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, с/х участке, дежурство по Учреждению и др.), в пределах установленного Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения рабочего времени.

4.2. Стороны подтверждают:

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию представителями трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы

учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.2.1. Работник Учреждения может использовать отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.2.2. Руководителю учреждения, заместителю по УВР предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в том числе за ненормированный рабочий день, которые в сумме должны составлять 56 календарных дней (доп.согл. к региональному соглашению между министерством образования Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2016-2018 годы)

4.2.3. Педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого приравнивается к продолжительности отпуска, установленного для категории педагогических работников, предусмотренных в пункте 2 раздела 4 постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

4.2.4. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника.

4.2.5. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

4.2.6. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.2.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.2.8. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.2.9. Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.2.10. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.2.11. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск (*Приложение №1, п. 67*)

4.2.12. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в период, согласованный с администрацией в следующих случаях (*ч.2 ст.116 ТК РФ*):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
- по уходу за ближайшими родственниками, в случае их тяжелого заболевания при наличии медицинского заключения – 3 дня.

4.2.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (смены), но не более чем на 15 минут. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.2.14. Рабочий день (смена) педагогических работников в Учреждении должен начинаться не ранее чем за 15 минут до начала смены и продолжаться не более 20 минут после ее окончания.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

5.1. Стороны договорились.

5.1.1. Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в фиксированной сумме по решению работодателя в пределах средств, выделенных на оплату труда.

5.1.2. Педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (в том числе проживания) и суточных с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

5.1.3. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников соблюдаются следующие условия:

а) Оплата труда педагогических и руководящих работников Учреждения, установленная Положением в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с

момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

б) В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию *(решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения).*

5.2. Стороны подтверждают:

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

5.2.2. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с ст.173 ТК РФ.

5.2.3. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, предоставляются работодателем в соответствии с ст. 178 – 181 ТК РФ.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в пределах средств, выделенных на оплату труда.

5.3.2. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения трудового коллектива.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель:

6.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда, обеспечивает проведение в Учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией.

6.1.2. Обязуется обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

6.1.4. Разрабатывает ежегодный план по охране труда, включающий организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

6.1.5. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

6.1.6. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6.1.7. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

6.1.8. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.

6.1.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.10. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

6.1.11. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.12. Гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных, регулярных медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.13. Создает комиссию по охране труда.

6.1.14. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и перечнями профессий и должностей.

6.1.15. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (Ст. 221 ТК РФ).

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

6.1.17. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.1.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.19. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.20. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда и принимать меры к их устранению.

6.1.21. Предоставляет по возможности транспорт для проведения диспансерного обследования работников в учреждениях здравоохранения.

6.1.22. Своевременно оформляет впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

6.1.23. Способствует формированию у работников здорового образа жизни, совершенствует профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

6.1.24. Организуют и обеспечивают проведение мероприятий, направленных на поддержание здоровья работников, включая прохождение диспансеризации, развитие системы добровольного медицинского страхования и информирование работников о правах в системе обязательного медицинского страхования.

6.1.25. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах могут осуществляться

социальными партнерами в следующих формах:

- проведение опроса среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;
- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции: буклетов, брошюр, листовок и др.);
- консультирование (личные беседы) как с самими работниками, так и с вновь трудоустроенными по вопросу ВИЧ/СПИДа;
- включение вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда, совещаниях;
- проведение единого дня информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни;
- предотвращение и запрещение насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах (дискриминация по половому признаку, злоупотребление властью, создание агрессивной рабочей обстановки (словесные оскорбления, угрозы, шутки сексуального характера, физическое воздействие и др.).

6.1.26. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства.

6.1.27. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России.

6.1.28. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

6.1.29. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара, доводит их до воспитанников и сотрудников учреждения.

6.1.30. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

6.1.31. Организует и проводит в образовательном учреждении изучения «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций».

6.1.32. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение

пожарной безопасности. Обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы.

6.1.33. Осуществляет систематические осмотры территории учреждения по обеспечению на ней пожаробезопасности обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданию учреждения). Готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в образовательном учреждении.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. По результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

6.2.2. Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

6.2.3. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

VII. Гарантии деятельности представительного органа работников.

7.1 Взаимодействие руководителя с представительным органом работников осуществляется посредством:

- учета мнения представительного органа (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения представительного органа (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем Учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением представительного органа выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение представительного органа не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.2 С учетом мнения представительного органа производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

- составление графиков сменности (*см. 103 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (*см. 123 ТК РФ*);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*см. 180 ТК РФ*);
- утверждение формы расчетного листка (*см. 136 ТК РФ*);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*см. 196 ТК РФ*);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

7.3 С учетом мотивированного мнения представительного органа производится: расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - ✓ прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - ✓ нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

7.4. По согласованию с представительным органом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (тарифного и стимулирующий);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;

7.5. Представители работников Учреждения включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8. Контроль выполнения коллективного договора.

8.1 Контроль выполнения настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

8.2 Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

8.3 Стороны договорились, что данный Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

8.4 Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового Коллективного договора.