

Государственное казенное учреждение
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Детский дом №35»
города Ессентуки Ставропольского края

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021 - 2023 годы

От работодателя:	От работников:
Директор ГКУ «Детский дом №35»  подпись "Детский дом № 35" М.П. T.N. Makhotlova (Ф.И.О.)	Председатель первичной организации Профсоюза работников ГКУ «Детский дом №35»  подпись O.V. Boris (Ф.И.О.)

Принят общим собранием трудового
коллектива «23» декабря 2020 г.
протокол № 3

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Управлении труда и социальной защиты населения
города-курорта Ессентуки

Регистрационный № 83/к от «28» декабря 2020 г.

Специалист отдела труда Ст. лт. ОЛГИ Г Лишикова В.А.
(должность) (Ф.И.О.)



СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Права и обязанности сторон.

Раздел 3. Трудовые отношения.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Раздел 7. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.

Раздел 8. Высвобождение работников и содействие их занятости.

Раздел 9. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзных органов.

Раздел 11. Работа с молодёжью.

Раздел 12 Контроль за реализацией коллективного договора.

Ответственность сторон.

Раздел 13. Заключительные положения.

ПРИЛОЖЕНИЯ

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение о службе охраны труда.
- Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Учреждения через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительного отпуска сроком до одного года.
- Положение об оказании материальной помощи работникам.
- Соглашение о проведении мероприятий по охране труда, технике безопасности и санитарии.
- Положение об оплате труда.
- Положение о премировании работников.

I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №35» города Ессентуки (далее по тексту - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее по тексту - ФЗ «Об образовании в РФ»), Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края, на 2021 - 2023 годы, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель Государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №35» города Ессентуки, в лице руководителя Учреждения - директора Махотловой Татьяны Николаевны, именуемой в дальнейшем «Работодатель».

- Работники Учреждения, представляемые первичной профсоюзной организацией работников ГКУ «Детский дом №35», именуемым в дальнейшем «Профсоюз» в лице председателя Борис Оксаны Викторовны.

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

Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем работников Учреждения по всем условиям коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2021 г. и действует по 31.12.2023 года.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных настоящим договором.

Профсоюз представляет интересы не членов профсоюза на основании письменного заявления о представлении интересов и ежемесячном перечислении на счет первичной профсоюзной организации Учреждения денежных средств из заработной платы в размере одного процента.

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

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях

друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными партнерами.

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

Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности на заседании совместно созданной постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения настоящего коллективного договора, в случае необходимости, после одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива Учреждения.

1.9. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в Отраслевое соглашение. В случае изменений в законодательстве, а также в указанном соглашении, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия коллективного договора.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников Учреждения.

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

1.13. Работодатель включает представителей Профсоюза в коллегиальные органы управления Учреждения - общее собрание,

педагогический совет и управляющий совет с правом совещательного голоса по 2 представителя в каждый коллегиальный орган.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профсоюз:

- согласование с Профсоюзом;
- учет мнения Профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

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

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, которые Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзом:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда работников;

3) положение о премировании работников;

4) положение о предоставлении материальной помощи;

5) соглашение по охране труда;

6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

9) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;

10) привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частью 2 статьи 99 Трудового кодекса РФ (часть 3 статьи 99 Трудового кодекса РФ);

11) утверждение графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса РФ);

12) привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных частью 2 статьи 113 Трудового кодекса РФ (статья 113 Трудового кодекса РФ);

13) утверждение графика отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ);

утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 Трудового

кодекса РФ);

14) установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 Трудового кодекса РФ);

15) принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 Трудового кодекса РФ);

16) принятие локальных актов о проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

17) введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (статья 180 Трудового кодекса РФ);

18) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса РФ).

Другие локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда работников.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

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

2.2. Работники обязуются:

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

- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечение безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.

2.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения дополнительных общеразвивающих программ;

- обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
 - обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе за счет средств Работодателя;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
 - вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;
 - принимать решения об изменении типа Учреждения, включая принятие изменений в Устав Учреждения в связи с изменением типа Учреждения, на общем собрании трудового коллектива;
 - осуществлять с учетом мнения Профсоюза мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа Учреждения;
 - включать в обязательном порядке председателя первичной организации Профсоюза в состав наблюдательного совета в случае изменения типа Учреждения на автономное;
 - предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;
 - своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
 - учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ развития Учреждения;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - осуществлять обязательное страхование работников;
 - возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
 - оказывать материальную помощь работникам, а также Профсоюзу для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий;
- 2.4. Профсоюз обязуется:
- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза;
 - оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения трудовых споров;

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения, в том числе повышению эффективности труда работников;
- содействовать предотвращению социальной напряженности в трудовом коллективе;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития Учреждения;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с высвобождением работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам заключения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;
- осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и защиты окружающей среды;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров Учреждения;
- проводить культурно-массовые, спортивные и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;
- содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

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

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

3.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются Работодателем по согласованию с Профсоюзом с учетом приказа Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения Ставропольского края (муниципального учреждения муниципального образования Ставропольского края) (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края на 2013-2018 годы, утверждённой Распоряжением Правительства Ставропольского края от 19.12.2012 г.№ 548-рп).

3.4. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

3.5. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Профсоюзом разрабатывается Положение о защите персональных данных работников.

3.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.7. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.8. Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.9. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выанным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

3.10. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев, а для главного бухгалтера - 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу, помимо лиц, определенных трудовым законодательством, не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);

- бывших работников организаций, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения и др.

- педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

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

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

3.12. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 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.

3.13. 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.

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

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

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

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

3.18. Растворгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учёбу в образовательную организацию;
- выход на страховую пенсию по старости (мужчины - 65 лет, женщины – 60 лет);
- необходимость длительного постоянного ухода за ребёнком в возрасте старше трёх лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

3.19. 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.

3.20. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.21. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ставропольскому краю.

3.22. Каждый работник образовательной организации независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей призван:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы образовательной организации;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, быть доступным, открытым и доброжелательным;
- соблюдать культуру речи и не допускать использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;
- дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;
- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Размеры должностных окладов работников, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам и фиксируются в Положении об оплате труда.

4.2. Формирование системы оплаты труда работников Учреждения осуществлять с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- типовых норм труда для однородных работ, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы согласно Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

- аттестации педагогических работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ;
- согласования Профсоюза.

4.3. Формирование и расходование фонда оплаты труда производится по смете, доводимой до Учреждения ежегодно. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 число каждого месяца.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом. Ответственность за задержку выдачи заработной платы несет Директор Детского дома и Главный бухгалтер.

Директор обязуется своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников согласно Постановлениям правительства.

4.4. Заработка 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

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц с повышающими коэффициентами по квалификационным уровням ПКГ, по квалификационной категории, уровню образования без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – фиксированные доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) работника за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличения объёма выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (в основное рабочее время);
- работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу;
- работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, а также на тяжёлых работах.

Стимулирующие выплаты – ежемесячные надбавки к заработной плате в течение периода, предусмотренного в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, премии по итогам работы за премиальный период, выплачиваемые за достижение работником установленных показателей

качества, результативности или эффективности труда, а также разовые премии и социальные выплаты из фонда стимулирования Учреждения.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

Оплата времени простоя по вине Работодателя осуществляется в размере средней заработной платы работника (ст. 142; 157 - ТК РФ).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей ключевой ставки Центрального Банка РФ (ст. 236 –ТК РФ).

4.6. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется место работы и средняя заработка платы.

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

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

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

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

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

4.8. 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.

4.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся компенсационные выплаты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в соответствии с Положением об оплате труда.

Конкретный размер компенсационных выплат работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в зависимости от объема выполнения функциональных обязанностей.

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

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

4.12. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника Учреждения определяются штатным расписанием и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

4.13. Штатное расписание Учреждения формируется в соответствии с типовым штатным расписанием и с учетом производственной необходимости.

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

- смерти самого работника или его близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- в иных случаях.

4.15. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника). Переработка рабочего времени является сверхурочной работой, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.16. Оплата труда победителей городских и краевых профессиональных конкурсов производится в соответствии с первой квалификационной категорией на основании решения главной аттестационной комиссии.

Оплата труда победителей Всероссийских профессиональных конкурсов производится в соответствии с высшей квалификационной категорией.

Установить ежемесячную стимулирующую выплату в размере до 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) сроком на один год победителям (1 место), призерам (2-3 место) краевого конкурса «Воспитатель года» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

4.17. Удержания из заработной платы работников не могут превышать нормы, установленные ТК РФ.

4.18. Оплата отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

4.19. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, выплачивается пособие, предусмотренное Постановлением Правительства РФ (по случаю рождения ребенка, по уходу за ребенком до 1,5 лет и с 1,5 до 3-х лет) непосредственно в Учреждении.

4.20. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработка плата.

4.21. В случае сокращения штатов, всем сокращенным работникам выплачивается пособие в соответствии с ТК РФ.

4.22. За все рабочее время, затраченное на прохождение периодических медицинских осмотров, работнику выплачивается компенсация в размере среднего заработка.

4.23. Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда (далее по тексту – СОУТ) либо специальные инструментальные замеры производственной среды. Устанавливая этот вид доплат, стороны заявляют, что будут прилагать все усилия для рационализации рабочих мест, снижения степени тяжести или вредности условий труда. В случае реализации указанных целей соответствующие доплаты могут быть уменьшены или отменены по согласованию представителей сторон.

4.24. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда устанавливаются доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам.

Работникам Учреждения по результатам проведенной специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда.

4.25. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при СОУТ выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 10 дней.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить СОУТ.

4.26. При направлении работников в командировки выплачивается средний заработка и возмещаются расходы, связанные с пребыванием в командировке (за проезд, за жильё, суточные). Иные расходы оплачиваются по согласованию с Работодателем.

4.27. Зарплата, не выплаченная ко дню смерти работника, выплачивается членам его семьи не позднее 7 дней со дня подачи соответствующих документов.

4.28. Накануне праздничных дней работающие по пяти или шестидневной рабочей неделе имеют право на сокращение рабочего времени на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

4.29. Если Работник нуждается по медицинским показаниям в предоставлении другой работы, то Работодатель обязан перевести его на другую, имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, а при отказе работника от предложенной работы договор расторгается по ТК РФ.

4.30. При сокращении штатов в ГКУ «Детский дом №35» Работодатель обязан в письменном форме сообщить Профсоюзу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения сокращения. Увольнения в связи с сокращением штатов, недостаточной квалификацией по результатам аттестации работников и в случае неоднократного неисполнения работником своих трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза по статье ТК РФ.

4.31. Работники, у которых размер заработной платы не превышает минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), устанавливаемого федеральным законом, компенсационные выплаты (сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения) выплачиваются сверх МРОТ.

Работник, привлекающийся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, обеспечивается оплатой за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы (дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада)), все компенсационные и стимулирующие выплаты,

предусмотренные установленной для них системой оплаты труда, исчисленные не менее, чем в двойном размере за день или час работы.

4.32. Стороны договорились:

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

В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки с учетом требований действующего законодательства на уровне отрасли, выплата работникам заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ.

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

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

Относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей».

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

В целях повышения социального статуса и мотивации труда работников производить увеличение фонда оплаты труда Учреждения на величину фактической инфляции за предшествующий период в соответствии с федеральными и региональными нормативными актами, в том числе и за счёт платных услуг и приносящей доход деятельности.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. 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 Учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения Профсоюза;

условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом Учреждения.

5.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени

- педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей и предусматривается трудовыми договорами, дополнительными соглашениями;

- медицинских работников в соответствии со статьей 350 ТК РФ и согласно Постановлению Правительства РФ от 14.03. 2003 года №101(ред. 01.02.2005 №49) «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- водителей автотранспорта в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автотранспорта, утвержденного приказом министерства транспорта РФ от 20.08.2004 года №15 (в ред. приказа Минтранса России от 24.12.2013 г. №484) (Зарегистрировано в Минюсте РФ 01.11.2004 года №6094)

и определена Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы:

- воспитатель – 30 часов в неделю;
- социальный педагог – 36 часов в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- преподаватели дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- педагог-психолог – 36 часов в неделю;
- инструктор по труду – 36 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы – 36 часов в неделю.

5.3. 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, 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.

5.4. График работы определяется Работодателем по согласованию с Профсоюзом и доводится до каждого работника под роспись. Изменения графика работы с каждым работником оговариваются лично Работодателем под роспись заранее, а в случае невыхода работника на работу по болезни и его замещения - в день не выхода заболевшего. Беременные женщины к замене заболевшего работника привлекаются только при их согласии.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.6. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст.113 ТК РФ), с письменного согласия работников, выборного профсоюзного органа, по приказу Работодателя.

5.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

Ежегодное количество праздничных и выходных дней определяется постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад). Основание ст. 112 ТК РФ.

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

5.9. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.11. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только по письменному согласию работника в случаях, регулируемых ст. 97, 99, 101 ТК РФ.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с п. 2 ч. 3 ст. 99 ТК РФ только по согласованию с Профсоюзом.

5.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.13. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в Приложении № 1 к правилам внутреннего трудового распорядка.

5.14. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- - при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- - в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- - для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- - бракосочетание работника - 3 календарных дня,
бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- - в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- - председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома за общественную работу - 5 календарных дней;
- - многодетным матерям – 1 календарный день;
- - родителям, имеющим детей первоклассников – 1 сентября.

Предоставляется отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по заявлению работника, без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- - работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- - по чрезвычайным семейным обстоятельствам (выезд в другой город к больным родственникам, пожар, затопление и другим уважительным причинам) – до 14 календарных дней в году;
- - работникам, имеющим ребенка – инвалида до 18 лет – до 14 календарных дней;
- - работникам пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- - работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

• -в других случаях – не более 5 календарных дней, согласно ст. 128 ТК РФ.

5.15. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам – 1 день, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течении года после сдачи крови.

5.16. 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») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ: повару, рабочий по стирке спецодежды (белья) - 7 календарных дней.

Работникам отдельных категорий, чей труд носит особый характер, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы согласно ст. 118 ТК РФ.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

Время отпусков может быть изменено по производственной необходимости (в случае болезни, дополнительных отпусков работников).

Женщинам, имеющим 2-х детей дошкольного возраста, отпуска по их желанию, предоставляются в летнее время (с 01.06. по 31.08).

Трудовой отпуск может быть перенесен на другое время по просьбе работника при наличии производственной возможности.

5.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных 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 заработка для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст.126 ТК РФ).

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

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

5.21. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.22. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск для работников продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- в других случаях, предусмотренных законами.

5.23. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст. 47 ФЗ "Об образовании в РФ").

5.24. Работникам предоставляется отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет согласно Постановлениям Правительства РФ и оплатой в соответствии с ними.

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

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

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

5.27. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, обучающимся в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию. Работникам, получающим второе высшее образование, предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

6.1. Работодатель:

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

Обязуется руководствоваться в своей работе Положением о службе охраны труда, планом мероприятий по охране труда и технике безопасности, Соглашением о проведении мероприятий по охране труда, технике безопасности и санитарии по ГКУ «Детский дом № 35».

Разрабатывает систему управления охраной труда в Учреждении.

Формирует в Учреждении фонд средств на мероприятия по охране труда на предоставление образовательных услуг (ст. 226 ТК РФ). Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении о проведении мероприятий по охране труда, технике безопасности и санитарии, являющимся неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору.

Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку условий труда.

Вводит должность специалиста по охране труда в Учреждении при количестве работников более 50 человек (ст. 217 ТК РФ).

Создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и Профсоюза (ст. 218 ТК РФ).

Привлекает представителей Профсоюза к участию в комиссиях по приёмке Учреждения к новому учебному году.

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

Организует выборочную проверку знаний по охране труда на начало каждого учебного года.

Работодатель имеет право запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК).

Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Учреждения.

Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

Обеспечивает своевременный возврат средств (до 20%), перечисленных в Фонд социального страхования на предупредительные меры по снижению производственного травматизма.

В случае невозможности работником выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Работодатель имеет право установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

гибели работника - 8 минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;

получения работником инвалидности - 4-7 минимальных размеров оплаты труда;

утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - 0,5-3 минимальных размеров оплаты труда.

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

Организует проведение специальной оценки условий труда (в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профсоюзом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ).

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

Осуществляет совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

Представляет в Профсоюз письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

Один раз в полгода информирует Профсоюз о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

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

6.2. Работник в области охраны труда обязан (ст.214 ТК):

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.3. Профсоюз:

Осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза Учреждения на охрану труда.

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

Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда.

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

6.4. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченного Профсоюза по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

Профсоюз и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюз, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от

Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профсоюз, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от Работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование; а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

6.5. Мероприятия по поддержанию здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа:

- применение практического опыта других предприятий и организаций по вопросам ВИЧ/СПИДа;
- включение вопросов профилактики ВИЧ-инфекции в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников;
- обмен информацией о предпринимаемых действиях, подходах, методических и информационных технологиях профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах;
- разработка и внедрение мер по поддержанию здоровья, направленных на профилактику заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа;
- проведение информационно-методической работы по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;
- проведение регулярного мониторинга и анализа охраны труда на предмет соответствия требованиям, установленным законодательством, а также факторов, влияющих на работоспособность и здоровье работников;
- включение вопросов «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в программы обучения профактива, специалистов по охране труда, специалистов отдела кадров и медицинских работников, работающих на предприятии;
- включение вопросов по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного и повторных инструктажей по охране труда;
- наличие наглядной агитации по предупреждению заражения ВИЧ-инфекцией для работников и посетителей;
- обязательное освидетельствование на выявление ВИЧ при поступлении на работу и периодические медосмотры медработников, занятых непосредственно обслуживанием населения;
- распространение опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

6.6. Работодатель и комиссия Профсоюза по охране труда отчитываются два раза в год на заседании Профсоюза о выполнении соглашения по охране труда.

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

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

7.3. Работодатель с учетом мнения Профсоюза определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

7.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 173-177, 187 ТК РФ). При получении работником Учреждения второго образования соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов Управления образованием, предоставлять льготы согласно ст.174 ТК.

7.5. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению Работодателя);

установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

7.6. Работодатель в письменной форме предупреждает работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца.

7.7. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

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

7.8. Педагогические работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- наличия учёной степени кандидата и доктора наук по профилю деятельности;
- победы в конкурсе профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях (последние 3 года);
- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;
- наличие наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия, почётная грамота Думы Ставропольского края, почётная грамота Правительства Ставропольского края, полученных в сфере образования и науки за последние пять лет.

7.9. 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.

7.10. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.

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

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

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

7.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории, по заявлению работника, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее

прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- находления в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком - окончания длительного отпуска (ФЗ «Об образовании в РФ»);
- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.15. Продлевать до одного года оплату труда по квалификационной категории педагогическим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной нетрудоспособности;
- находления в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- находления в длительном отпуске (ФЗ «Об образовании в РФ»).

7.16. С целью создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

7.17. Представление Работодателя в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на работника подается с учетом мнения Профсоюза.

7.18. Создавать условия для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ».

VIII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

8.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников Учреждения стороны договорились:

обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

оказывать помочь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

содействовать участию педагогических работников Учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации Учреждения;
- сокращения численности или штата работников Учреждения в количестве:

10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих.

8.2. 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, согласно настоящего КД имеют также:

- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет,
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- награжденные отраслевыми и государственными наградами;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

8.3. 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 возникновении вакансий в течение 3 месяцев.

8.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

8.5. Работодатель обязуется уведомлять Профсоюз 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).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

8.6. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить по согласованию с Профсоюзом (ст.82 ТК РФ).

8.7. Работодатель обязуется:

обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

проводить с Профсоюзом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более, чем на год;

эффективно использовать кадровые ресурсы.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9. Стороны договорились о следующем.

9.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

9.2. В целях оказания практической помощи работникам в реализации их пенсионных прав в Учреждении создаётся Комиссия по пенсионным вопросам, которая осуществляет контроль за правильностью и своевременностью уплаты страховых взносов на страховую и накопительную части трудовой пенсии, своевременность и достоверность сведений персонифицированного учёта, предоставляемых в орган ПФР, в том числе при обращении за назначением или перерасчётом пенсий; проводит разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства, формирования и защиты пенсионных прав застрахованных лиц, реализации ими пенсионных прав, осуществляет подготовку информации об управляющих компаниях и негосударственных пенсионных фондах. Комиссия информирует работников об обеспечении их пенсионных прав Работодателем на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раза в полугодие.

9.3. В целях обеспечения социальных гарантий работников в Учреждении создаётся комиссия по социальному страхованию с

равноправным участием представителей Работодателя и Профсоюза, которая осуществляет контроль за правильностью начисления и своевременностью выплаты пособий по государственному социальному страхованию. Отчет о работе комиссии заслушивается на общем собрании трудового коллектива Учреждения не реже 1 раза в полугодие.

9.4. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Пособия исчисляются исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за последние 24 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

9.5. Работодатель обеспечивает диспансеризацию работников, на время прохождения диспансеризации за работников сохраняется средний заработок.

9.6. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев предусмотренных законодательством (ст. 128 ТК РФ): почётным донорам – до 3-х дней;

- членам Комиссии по пенсионным вопросам – до 3-х дней;
- уполномоченным по охране труда до 3-х дней.

9.7. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей. В этих целях Работодатель передает в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации объекты согласно перечню. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются за счёт Работодателя.

9.8. Работодатель обязуется предоставлять возможность использования отпуска во время учебного года при необходимости лечения и наличии санаторно-курортной путевки.

9.9. Члены Профсоюза имеют право на внеочередное поступление детей в детские сады города Ессентуки.

9.10. Члены Профсоюза имеют право на компенсацию за пребывание детей в пришкольных лагерях города Ессентуки в размере 100%.

9.11. Работники имеют право принимать участие в забастовках согласно ТК РФ

9.12. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы, должность, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы.

9.13. Работодатель обязуется не увольнять работников, участвующих в забастовке, согласно ТК РФ.

9.14. Работодатель обязуется обеспечивать постоянную экологическую безопасность на территории и зданиях учреждения: своевременно производить вынос трав – аллергенов, производить уборку территории, не допускать сжигание экологически вредных материалов.

9.15. Всем работникам Учреждения обеспечиваются все льготы и гарантии при условии совмещения работы с обучением в соответствии с ТК РФ.

9.16. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника выплаты производятся за счет средств работодателя.

9.17. Оплата труда присяжных заседателей, доноров производится Учреждением, в интересах которого работник исполняет государственные или общественные обязанности.

9.18 Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Основанием для изменения обязанностей работника является соглашение между работником и работодателем об изменении условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

9.19. Работодатель осуществляет всем работникам выплату премии к дням профессиональных праздников и иные единовременные поощрения в размере в соответствии с Положением о премировании работников учреждения, а при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по старости (по возрасту) выплату единовременного денежного вознаграждения в размере средней месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

9.20. 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, ст.263 ТК РФ). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

X. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюз представлять их интересы, по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников; содействия их занятости; ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в регулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

10.3. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополья; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края; Устава Учреждения; настоящего коллективного договора

10.4. Стороны договорились о том, что:

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

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

Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ.

Председатель, его заместители и члены Профсоюза могут быть уволены по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

10.5. Взаимодействие Работодателя с Профсоюзом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профсоюза (порядок установлен статьёй 372, 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем Учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением Профсоюза выражено и доведено до сведения всех работников Учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение Профсоюза не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

10.6. Представители профсоюзной организации включаются в состав Совета учреждения, комиссий аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию.

10.7. Профсоюзу предоставляется бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профсоюза и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы. Работодатель обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

Работодатель предоставляет выборному профсоюзному органу возможность создания страницы профсоюзной организации при наличии в Учреждении официального сайта.

10.8. По согласованию с Профсоюзом Работодатель производит:

- распределение педагогической нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положения о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

10.9. С учетом мнения Профсоюза рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение 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);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 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);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.10. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.10.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.10.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель (заместитель) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа. (ст. 25 ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности").

10.10.3. Работники учреждения, являющиеся членами краевого комитета Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего - заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива - не менее 12 рабочих дней в год. Данное положение распространяется также на работников Учреждения, являющихся членами комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора - не менее 7 рабочих дней.

10.11. Члены Профсоюза освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

10.12. Работнику учреждения, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально - значимых мероприятий и др. (*n.10.7. краевого отраслевого соглашения*)

10.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

10.14. Работодатель ежемесячно в дни выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счета первичной профсоюзной организации в соответствии с письменными заявлениями работников:

- членские профсоюзные взносы в размере 1% (в соответствии с уставом Профсоюза) от заработной платы работников - членов профсоюза,

- взносы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюз представлять их интересы, в размере 1 % от заработной платы.

В случае задержки Работодателем перечисления профсоюзных взносов начисляется пена в размере 0,1 % от не перечисленной суммы за каждый день задержки.

10.15. Не освобожденным от основной работы председателю и членам Профсоюза для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением положений коллективного договора, предоставляется свободное от основной работы время 1 час в неделю с сохранением среднего заработка.

XI. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ.

11.1. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификации в Учреждение в течение трёх лет после окончания учёбы.

Молодым специалистом также признаётся работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования (очно), уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

11.2. Статус молодого специалиста действует в течение трёх лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трёх лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника из другой образовательной организации;
- нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

11.3. С целью повышения статуса и популяризации деятельности молодых педагогов, Стороны договорились:

- содействовать созданию в Учреждении совета молодых педагогов;
- обеспечить информационную поддержку деятельности совета молодых педагогов в печатных органах Учреждения, Общероссийского Профсоюза образования, сайте Учреждения.

11.4. Закреплять наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в Учреждении.

11.5. При прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории в том числе:

В изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов города; края и в разработке на его основе примерной «дорожной карты» поэтапной подготовке молодого педагога к аттестации.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ КД. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Контроль за реализацией коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.2. Стороны создают постоянно действующую комиссию с равным представительством от Работодателя и Профсоюза.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

Результаты работы комиссии по подведению итогов реализации настоящего коллективного договора доводятся до сведения трудового коллектива и размещаются на сайте Учреждения.

12.3. В двухмесячный срок со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

План мероприятий оформляется приложением к настоящему коллективному договору и является его неотъемлемой частью.

Работы по выполнению плана мероприятий утверждаются соответствующим приказом директора Учреждения.

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

12.5. В порядке контроля за реализацией коллективного договора Работодатель и Профсоюз имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

12.6. При возникновении споров, связанных с применением коллективного договора, работники Учреждения вправе обратиться в Профсоюз для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке.

В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.7. Лица, нарушившие порядок ведения переговоров, не предоставившие другой стороне необходимую информацию или исказившие ее, а также виновные в неисполнении или нарушении условий настоящего коллективного договора, привлекаются к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

12.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

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

12.9. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

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

XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

13.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.

13.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

13.3. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Профсоюзом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, Профсоюз имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

**Приложение № 1
К коллективному договору
Государственного казенного учреждения
для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей, «Детский дом №35»
на 2021-2023 годы**

П Р А В И Л А
внутреннего трудового распорядка
Государственного казенного учреждения для детей-
сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Детский дом № 35»
(ГКУ «Детский дом № 35»)

г. Ессентуки, 2020 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом, №35» (ГКУ «Детский дом №35»), регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам (далее – Работники) меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в ГКУ «Детский дом №35» (далее – Учреждение или Работодатель).

1.2. Правила имеют целью способствовать воспитанию Работников в духе добросовестного отношения к труду, укреплению трудовой и служебной дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени и повышению качества выполняемой работы.

1.3. Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение Правил, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.4. Действие Правил распространяется на всех Работников, работающих у Работодателя на основании заключенных трудовых договоров, за исключением положений, определяющих единый режим работы труда и отдыха – в отношении Работников, которым в соответствии с трудовыми договорами (соглашениями к трудовым договорам) установлен отличающийся от единого режим труда и отдыха.

1.5. Правила и изменения к ним утверждаются Работодателям с учетом мнения представительного органа Работников (далее - Профсоюз) в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации и в порядке, предусмотренном для изменения коллективного договора.

1.6. Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с настоящими Правилами в соответствии со ст. 68 ТК РФ.

1.7. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, - и правилами внутреннего трудового распорядка.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники, достигшие возраста шестнадцати лет, реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой (с подписью Работника, свидетельствующей о получении экземпляра договора) хранится у Работодателя.

В исключительных случаях при заключении трудового договора, Работодатель руководствуется действующим трудовым законодательством, иными законами, содержащими нормы трудового права и коллективным договором, заключенным между Работниками Учреждения и Работодателем.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

2.2.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

2.2.2. Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или на условиях совместительства.

2.2.3. Документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.2.4. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

2.2.5. Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

2.2.6. Справка о наличии (отсутствии) судимости (ст. 65 ТК РФ).

2.2.7. Лица, поступающие на работу в Учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.2.8. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

2.3. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки не оформляются.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. Отказ в приеме на работу в случае отсутствия документов, указанных в пункте 2.2. настоящих Правил, признается обоснованным (законным).

В соответствии со статьей 331 (часть 2) ТК РФ:

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующими основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 (часть 2 ТК РФ);

(в ред. Федеральных законов от 31.12.2014 N 489-ФЗ, от 13.07.2015 N 237-ФЗ)

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

Запрещается требовать при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Представленные лицом, поступающим на работу, документы подлежат предварительной проверке лицом ответственным за ведение кадрового делопроизводства – специалистом по кадрам.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.4. Если никаких правовых препятствий для заключения договора не выявлено, лицо, поступающее на работу, и Работодатель приступают к согласованию условий трудового соглашения.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан под роспись ознакомить с учредительными документами и локальными правовыми актами Учреждения, соблюдение

правил которых обязательно для лица, поступающего на работу, а именно: уставом Учреждения, настоящими Правилами, коллективным договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами Учреждения, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью данного лица и упомянутыми в трудовом договоре.

По общему правилу, Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.6. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника ему может быть выдана надлежащее заверенная копия приказа.

Размер оплаты труда указывается в заключенном с работником трудовом договоре.

Фактический допуск к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.7. При переводе Работника в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

2.7.1. Ознакомить Работника с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности.

2.7.2. Ознакомить Работника с локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовым функциям переводимого Работника.

2.7.3. Проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда на новом рабочем месте.

2.8. На всех работников, принятых по трудовому договору на основную работу, проработавших в Учреждении свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий Работников не установлен действующим законодательством. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу, а Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Срочный трудовой договор расторгается по истечении срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

Трудовой договор может быть прекращен по инициативе Работодателя на основании и в порядке, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ.

Трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, независящим от воли сторон, в соответствии со статьей 83 ТК РФ,

Действие трудового договора прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ и иным федеральным законом правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ).

2.10. Порядок оформления прекращения трудового договора.

2.10.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

2.10.2. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника

Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (производится соответствующая запись с указанием причины по которой невозможно было довести приказ до сведения Работника, или зафиксирован (составление акта) отказ Работника от ознакомления с приказом.

2.10.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.10.4. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1. ТК РФ) и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.10.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.10.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работники пользуются правами, предоставленными им Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законами и иным действующим законодательством, содержащем нормы трудового права, а также заключенными с ними трудовыми договорами.

3.1. Работники имеют право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством.

3.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором и отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации.

3.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы согласно действующим у Работодателя условиям оплаты труда.

3.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном трудовым законодательством и локальными нормативными актами Работодателя. На получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации.

3.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.1.9. Участие в управлении в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах.

3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

3.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в т.ч. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.14. Кроме того, педагогические Работники имеют право на:

- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 (Десять) лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ и ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний воспитанников.

3.2. Работники обязаны:

3.2.1. Строго выполнять обязанности, возложенные на них трудовым законодательством и Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения; соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, принятые в Учреждении в установленном порядке.

3.2.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка в Учреждении, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности.

3.2.3. Повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда.

3.2.4. Принимать активные меры по устраниению причин и условий, нарушающих нормальный ход воспитательного и учебного процесса.

3.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.

3.2.6. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Эффективно и рационально использовать энергию и другие материальные ресурсы.

3.2.7. Соблюдать законные права и свободы воспитанников. Поддерживать (педагогическим Работникам) постоянную связь с родителями (лицами, их замещающими) воспитанников.

3.2.8. Принимать меры к немедленному устраниению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю.

3.2.9. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю или другим представителям Работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.

3.2.10. Содержать свое рабочее место в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях и на территории Учреждения.

3.2.11. Обеспечивать сохранность вверенного имущества.

3.2.12. Вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых в Учреждении.

Перечень обязанностей (работ), которые выполняет каждый Работник по своей должности, специальности, профессии, определяется должностными инструкциями (функциональными обязанностями), составленными с учетом положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и других служащих и утвержденным Работодателем Положением о должностных инструкциях.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством.

4.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор.

4.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

4.1.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других Работников, соблюдения настоящих Правил.

4.1.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.1.6. Принимать в установленном порядке локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров.

4.2.2. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.2.3. Предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

4.2.4. Разрабатывать планы социального развития Учреждения и обеспечивать их выполнение.

4.2.5. Разрабатывать и утверждать в установленном порядке настоящие Правила для Работников Учреждения после предварительной консультации с Профкомом.

4.2.6. Принимать меры по участию Работников в управлении Учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство.

4.2.7. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовыми договорами.

4.2.8. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.2.9. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.2.10. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности. Обеспечивать материальную заинтересованность работников в

результатах их личного вклада в общие итоги работы. Обеспечить правильное применение действующих условий оплаты.

4.2.11. Выплатить в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, настоящими Правилами и трудовыми договорами.

4.2.12. Знакомить под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.2.13. Обеспечивать условия для соблюдения трудовой дисциплины, постоянно осуществляя управленческие функции, направленные на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

4.2.14. Соблюдать правила охраны труда; улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.).

4.2.15. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными (опасными, тяжелыми) условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами.

4.2.16. Постоянно контролировать знание и соблюдение Работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.

4.2.17. Улучшать качества работ, рационального использования рабочего времени, сырья, материалов, энергии, других ресурсов, повышения роли морального и материального стимулирования высокопроизводительного труда, решения вопросов о поощрении передовых Работников; обеспечивать распространение передового опыта и ценных инициатив Работников.

4.2.18. Своевременно рассматривать и внедрять передовые методы воспитания и образования.

4.2.19. Обеспечивать систематическую подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование, повышение уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

4.2.20. Обеспечивать обязательное пенсионное и социальное страхования Работников в порядке, установленного действующим законодательством.

4.2.21. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязательств в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.22. Обеспечивать защиту персональных данных Работников.

4.2.23. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

В соответствии со статьями 100, 333 и 350 Трудового кодекса Российской Федерации установить следующий режим рабочего времени в Учреждении:

5.1. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (воскресенье и суббота) для следующих категорий работников:

- директору,
- заместителям директора (по учебно-воспитательной работе, по социальной работе),
- главному бухгалтеру, специалисту по кадрам, заведующему хозяйством, библиотекарю, бухгалтеру (I и II категории), экономисту, юрисконсульту, кастелянше, водителю, кладовщику, рабочему по стирке спецодежды, рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, уборщику служебных помещений.

5.1.1. Продолжительность рабочей недели работников, указанных в пункте 5.1. настоящих Правил – 40 часов.

5.1.2. Режим работы при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) работникам, указанным в пункте 5.1.: главному бухгалтеру, специалисту по кадрам, заведующему хозяйством, библиотекарю, бухгалтеру (I и II категории), экономисту, юрисконсульту, кастелянше, водителю, кладовщику, рабочему по стирке спецодежды, рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий и уборщику служебных помещений устанавливается: начало работы с 9 часов, окончание работы - 18 часов. Время перерыва в работе с 13 часов до 14 часов.

5.1.3. Продолжительность рабочей недели 40 часов устанавливается следующим работникам:

- повару, подсобному рабочему кухни.

Режим работы повара, подсобного рабочего кухни: начало работы 6 часов, окончание – 17 часов 30 мин. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику для следующих категорий работников:

- повару, подсобному рабочему кухни.

В соответствии со ст. 104 ТК РФ для поваров и подсобных рабочих кухни устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период установить – квартал. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального количества рабочих часов согласно производственного календаря. В случае образования сверхурочно отработанных часов – оплату производить в соответствии со ст. 152 ТК РФ и правилам привлечения к труду сверх нормы, установленными в ст. 99 ТК РФ.

5.1.5. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику для следующих категорий работников:

- помощников воспитателей для ночного дежурства.

5.1.6. Продолжительность рабочей недели работников, указанных в пункте 5.1.5. настоящих Правил, - 40 часов.

5.1.7. Режим рабочего времени устанавливается в трудовых договорах. Чередование рабочих и нерабочих дней, время начала и окончания работы определяется графиком рабочего времени.

5.2. Педагогическим работникам устанавливается в соответствии со статьей 333 ТК РФ и приказом министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда:

5.2.1. Продолжительностью рабочего времени:

- 36 часов в неделю - методистам, социальным педагогам, педагогам – психологам, инструкторам по труду.

5.2.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

- 18 часов в неделю – педагогу дополнительного образования,

5.2.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 20 часов в неделю – учителю-логопеду;

- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;

- 30 часов в неделю – воспитателю, инструктору по физической культуре.

5.2.4. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями устанавливается для следующих категорий педагогических работников:

- методисту, социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования, учителю-логопеду, инструктору по физической культуре, инструктору по труду и музыкальному руководителю.

5.2.5. Режим рабочего времени:

- методиста, социального педагога, педагога - психолога: в соответствии с утвержденным графиком работы;

5.2.6. Рабочая неделя с представлением выходных дней по скользящему графику для следующих категорий педагогических работников:

- воспитателям.

5.2.7. Режим рабочего времени:

- педагогов дополнительного образования, учителя-логопеда, инструктора по физической культуре и музыкального руководителя – в соответствии с утвержденным графиком работы.

5.2.8. Режим рабочего времени воспитателя – две смены в сутки.

- 1-я смена – начало работы в 7 часов 40 мин., окончание работы в 14 часов 22 мин.;

- 2-я смена – начало работы в 14 часов 10 мин., окончание работы в 20 час 52 мин.

Режим рабочего времени воспитателя, устанавливается в соответствии с утвержденным графиком работы.

5.2.9. Чередование рабочих и нерабочих дней, начало и окончание рабочего дня по педагогическим работникам, указанным в пункте 5.2.7. устанавливаются в соответствии с утвержденными графиками работы.

5.3. По медицинскому персоналу (в соответствии со статьей 350 ТК РФ и согласно Постановлению Правительства РФ от 14.03. 2003 года №101(ред. 01.02.2005 №49) «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»):

5.3.1. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для следующих категорий медицинских работников:

- 36 часов:
 - заведующий здравпунктом: режим работы - в соответствии с утвержденным графиком работы;
 - врачи: режим работы - начало работы в 9 часов, окончание работы в 17 часов 12 мин. Время перерыва: с 13 часов до 14 часов.

5.3.2. Рабочая неделя с представлением выходного дня по скользящему графику:

- 36 часов – средней медицинский персонал, младший медицинский персонал;

Начало и окончание рабочего дня устанавливается в соответствии с утвержденными графиками работы.

5.4. Режим работы водителей устанавливается в трудовых договорах в соответствии с приказом министерством транспорта Российской Федерации от 20 августа 2004 года №15 «Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

5.5. В связи с невозможностью предоставления перерыва для питания по условиям работы обеспечить следующие категории Работников возможностью приема пищи в рабочее время:

- воспитателям, помощникам воспитателей для ночных дежурства, медицинским сестрам палатным (с функционалом ночных), младшим

медицинским сестрам по уходу за больными (с функционалом ночной), поварам, подсобным рабочим кухни.

5.6. Учет времени прихода Работников на работу и ухода с работы, а также учет времени выполнения ими служебных заданий осуществляется руководителями соответствующих структурных подразделений либо лицом, назначенным приказом Работодателя.

5.7. На непрерывных работах (работа воспитателей и помощников воспитателей для ночного дежурства), среднего медицинского персонала запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника.

В случае неявки сменяющего Работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником.

5.8. Исходя из производственных задач и функциональных обязанностей следующим категориям Работников устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ставропольского края «О правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Ставропольского края» от 4 апреля 2003 года №63-п (в ред. постановлений Правительства Ставропольского края от 05.04.2011 № 114-п, от 10.10.2014 № 404-п), коллективным договором:

- директору;
- заместителю директора (по учебно – воспитательной работе);
- заместителю директора (по социальной работе);
- главному бухгалтеру;
- специалисту по кадрам;
- бухгалтеру;
- экономисту;
- водителю автомобиля.

5.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе Работника (совместительство) или по инициативе Работодателя (сверхурочная работа).

5.10. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 (четыре) часа в день и 16 (шестнадцать) часов в неделю.

5.11. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях в порядке и пределах, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника 4 (четырех) часов в течении двух дней и 120 часов в год.

5.12. В соответствии со ст. 104 ТК РФ Работодатель вводит суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период - один год.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

5.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается.

Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, сокращается на 1 (один) час.

5.13.1. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания воспитанников

Учреждения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и на основании письменного распоряжения Работодателя по согласованию с Профсоюзом. Работа в выходной день оплачивается в 2-кратном размере или компенсируется отгулом в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.14. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, Работодатель не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

Работодатель также обязан отстранить от работы (не допустить к работе) Работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательного предварительного и периодического медицинского осмотра;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.16. Работодатель предоставляет:

5.16.1. Работнику ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.16.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней:

- работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 ТК РФ);
- инвалидам (независимо от группы инвалидности) имеют право (по написанию соответствующего заявления) на удлиненный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней (часть 5 статьи 23 Федерального

закона от 24.11.1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.16.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск устанавливается педагогическим работникам Учреждения (статья 334 ТК РФ).

5.16.4. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края «О правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Ставропольского края» от 4 апреля 2003 года №63-п (в ред. постановлений Правительства Ставропольского края от 05.04.2011 № 114-п, от 10.10.2014 № 404-п), согласно перечню должностей Работников с ненормированным рабочим днем и продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, установленного настоящими Правилами и коллективным договором (Приложения № 1 к настоящему Правилам).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не представляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

5.16.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.16.6. В случае переноса либо неиспользования ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.16.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.16.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия Работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

5.16.9. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работникам, работающим по совместительству (как внешнему так и внутреннему), при наступлении своего отпуска по основной должности;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя.

5.16.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до

наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.16.11. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

5.16.12. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16.13. По вопросу, касающемуся предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска отдельным категориям Работников по их желанию в удобное для них время, Работодатель руководствуется статьями 122, 267, 286 Трудового кодекса РФ.

5.16.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.16.15. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.16.16. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.16.17. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.16.18. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.16.19. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение

текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Порядок отзыва Работника из отпуска осуществлять согласно Положению о порядке отзыва Работников Учреждения из ежегодного оплачиваемого отпуска, разработанного в соответствии с пунктом 2 статьи 125 ТК РФ

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

5.16.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.16.21. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.16.22. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.16.23. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник. (ст.127 ТК РФ).

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- награждаются почетной грамотой;
- признаются лучшим по профессии;
- награждаются ценным подарком;
- выплачиваются денежные премии в соответствии с Положением о порядке премирования Работников Учреждения;
- объявляется благодарность.

6.2. Поощрения объявляются приказом Работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

6.3. За особые трудовые заслуги Работники предоставляются в органы власти и управления (Учредителю – министерству образования Ставропольского края) к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и присвоению почетных званий.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА СОВЕРШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ПРОСТУПКОВ

7.1. Работники Учреждения несут ответственность за совершение дисциплинарных проступков, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника возложенных на него трудовых обязанностей.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При увольнении Работника по инициативе Работодателя за совершение дисциплинарного проступка премия по результатам работы за соответствующий период премирования не начисляются.

В случае, если работник совершил грубое правонарушение при наличии в его действиях умысла на его совершение или если действиями работника причинен существенный ущерб Учреждению, который в соответствии с трудовым законодательством не может быть возмещен в полном объеме из заработной платы работника, приказом о наложении дисциплинарного взыскания может быть предусмотрено лишение или уменьшение премиальных выплат на период до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ Работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа Работника дать

объяснение по факту проступка в установленной форме составляется соответствующий акт.

7.4. Дисциплинарные взыскания применяются Работодателем непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Профсоюза.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.5. Дисциплинарные взыскания применяются приказом Работодателя по представлению непосредственного руководителя Работника или иных должностных лиц Учреждения. К приказу должны быть приложены объяснения Работника, акты, справки, подтверждающие факт правонарушения и виновность конкретного Работника.

Приказы о применении дисциплинарных взысканий должны быть в обязательном порядке согласованы с заместителем директора (по правовому сопровождению воспитанников) либо юрисконсультом .

7.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение Работника.

7.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется Работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3 рабочих дней с момента его издания. В случае отказа Работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Приказ в необходимых случаях с целью осуществления воспитательного воздействия доводится до сведения других Работников Учреждения.

7.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.9. Если в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель по своей инициативе или по просьбе Работника, ходатайству руководителя структурного подразделения, Профсоюза может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если Работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как добросовестный член трудового коллектива.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

8.1.Правила внутреннего трудового распорядка находятся в отделе кадров, а также вывешиваются в структурных подразделениях Учреждения на видном месте. Ознакомление Работника при приеме на работу с настоящими Правилами производится в обязательном порядке до подписания трудового договора.

Приложение № 1

К правилам внутреннего трудового распорядка
работников Государственного казенного
учреждения для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей,
«Детский дом, № 35» (ГКУ «Детский дом №
35») на 2021-2023 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников**

**Государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей, «Детский дом, №35»,**

С ненормированным рабочим днем,

которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с
Постановлением Правительства Ставропольского края от 04 апреля 2003 года № 63-п
«О правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях
Ставропольского края» от 4 апреля 2003 года №63-п (в ред. постановлений
Правительства Ставропольского края от 05.04.2011 № 114-п, от 10.10.2014 № 404-п),

№ п/п	Должность	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1.	Директор	14
2.	Заместитель директора (по учебно – воспитательной работе)	28
3.	Заместитель директора (по социальной работе)	28
4.	Главный бухгалтер	10
5.	Специалист по кадрам	10
6.	Экономист	10
7.	Бухгалтер	10
8.	Водитель автомобиля	5

Приложение № 2

К коллективному договору Государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №35» на 2021-2023 годы

ПОЛОЖЕНИЕ о службе охраны

**Государственного казенного учреждения для детей-
сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Детский дом №35»
(ГКУ «Детский дом №35»)**

г. Ессентуки, 2020 год

1. Общие положения

1.1. Положение о службе охраны труда разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, ст.12 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Типового положения о службе охраны труда, приказа Министерства образования РФ «О службе охраны труда» № 662 от 11.03.98, Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в образовании, утвержденных Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава детского дома и Правил внутреннего трудового распорядка.

1.2. Охрана жизни и обеспечение безопасности воспитательного процесса – система сохранения жизни и здоровья работников и воспитанников в процессе их трудовой и воспитательной деятельности, включая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно профилактические и иные мероприятия.

1.3. Управление охраной труда и обеспечение безопасности воспитательного процесса основано на выполнении следующих общих функций управления:

- прогнозирование;
- планирование;
- организация;
- координация;
- стимулирование;
- контроль;
- учет;
- анализ.

1.4. Деятельность руководящих работников и специалистов в области охраны труда и обеспечения безопасности воспитательного процесса регламентируется законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также их должностными обязанностями по охране труда. Деятельность работников детского дома и воспитанников регламентируется инструкциями по охране труда. Руководящий состав детского дома, должностные лица по охране труда, и работники учреждения несут персональную ответственность за выполнение должностных обязанностей и соблюдение требований правил и инструкций по охране труда и обеспечению безопасности воспитательного процесса.

2. Цель службы охраны труда

2.1. Обеспечить безопасность воспитательного процесса, безопасность жизнедеятельности и здоровья воспитанников и работников детского дома.

3. Основные направления работы по охране труда в детском доме

Детский дом в рамках своих полномочий обеспечивает:

3.1. Создание службы охраны труда и учебы для организации, координации и контроля работы за соблюдением работниками учреждения и воспитанниками законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и обеспечении безопасности воспитательного процесса.

3.2. Разработку и утверждение настоящего положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности воспитательного процесса в детском доме.

3.3. Предоставление данных учредителю детского дома для финансирования мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

3.4. Разработку, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда и обеспечению безопасности воспитательного процесса для работников и воспитанников.

3.5. Совместно с профсоюзной организацией создание корпуса уполномоченных лиц по охране труда в соответствии с государственными нормативными требованиями в целях осуществления сотрудничества работодателя и работников и общественного контроля по вопросам охраны труда и безопасности в процессе трудовой и воспитательной деятельности.

3.6. Безопасность работников и воспитанников при эксплуатации зданий, сооружений, при осуществлении воспитательного процесса.

3.7. В установленном порядке обеспечение работников детского дома специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

3.8. В установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку их знаний требований охраны труда.

3.9. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

3.10. Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них медицинских противопоказаний.

3.11. Осуществление контроля за обеспечением безопасных условий трудового и воспитательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих местах и в группах воспитанников, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

3.12.Проведение специальной оценки условий труда по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в детском доме.

3.13.Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников детского дома.

3.14.Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

3.15.Предоставление органам государственного управления охраной труда органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

3.16.Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

3.17.Организацию и проведение расследования в установленном Правительством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также расследование в установленном Министерством просвещения РФ порядке несчастных случаев с воспитанниками.

3.18.Обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов и повышение квалификации работников службы охраны труда детского дома в установленные сроки.

3.19.Предоставление беспрепятственного допуска должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации для проведения проверок условий и охраны труда, соблюдения установленного порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.20.Выполнение предписаний представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченного лица по охране труда профессионального союза об устраниении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

3.21.Другие функции по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности воспитательного процесса в пределах компетенции учреждения.

4. Организация службы охраны труда

4.1.Управление охраны труда и обеспечение безопасности воспитательного процесса в учреждении осуществляется директором детского дома.

4.2.Организация, координация и контроль работы по охране труда и обеспечению безопасности воспитательного процесса в детском доме осуществляется службой охраны труда, которую возглавляет уполномоченный по охране труда.

4.3.В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, проведения практической работы по охране труда и обеспечения безопасности воспитательного процесса в детском доме решением директора учреждения создается рабочая комиссия по охране труда.

4.4.Рабочая комиссия по охране труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с уполномоченным лицом по охране труда профессионального союза, службой охраны труда вышестоящей организации, органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

5. Обязанности должностных лиц по обеспечению охраны труда и безопасности воспитательного процесса

5.1.Руководитель детского дома:

- организует работу по созданию и обеспечению условий проведения воспитательного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде, межотраслевыми и ведомственными нормативными документами, и иными локальными актами по охране труда и Уставом детского дома;
- обеспечивает безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций, оборудования и принимает меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно организует осмотры и ремонт зданий детского дома;
- утверждает должностные обязанности по обеспечению безопасности жизнедеятельности для педагогического коллектива и инструкции по охране труда для работающих и служащих детского дома;
- проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и воспитанников;
- обеспечивает выполнение директивных и нормативных документов по охране труда, предписаний органов управления образованием, государственного надзора и технической инспекции труда;
- обеспечивает необходимые условия для проведения своевременного и объективного расследования согласно действующим Положениям;
- заключает и организует совместно с Профсоюзом выполнение ежегодных соглашений по охране труда один раз в полугодие;
- запрещает проведение воспитательного процесса при наличии опасных условий для здоровья воспитанников или работников;
- несет персональную ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий воспитательного процесса.

5.2. Заместители директора (по учебно-воспитательной работе, по социальной работе):

- организуют работу по соблюдению в воспитательном процессе норм и правил охраны труда;
- организуют своевременное проведение инструктажа с педагогическими работниками;
- обеспечивают контроль за безопасностью используемых в воспитательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения;
- контролируют своевременное проведение инструктажа воспитанников и его регистрацию в журнале;
- определяют методику, порядок обучения правилам дорожного движения, поведения на воде и улице, противопожарной безопасности. Осуществляют проверку знаний воспитанников;
- выявляют обстоятельства несчастных случаев, произошедших с работниками, воспитанниками.

5.3. Заведующий хозяйством:

- обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек учреждения, технологического, энергетического оборудования, осуществляет их периодический осмотр и организует текущий ремонт;
- организует соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек учреждения, технологического, энергетического оборудования, осуществляет их периодический осмотр и организует текущий ремонт;
- организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения;
- обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием групповых комнат, спортзала, кабинетов, пищеблока, прачечной и других помещений в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности;
- обеспечивает групповые комнаты, бытовые, хозяйствственные и другие помещения оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда;
- организует проведение ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств;
- организует не реже 1 раза в 5 лет разработку инструкций по охране труда по видам работ для технического персонала;
- обеспечивает учет и хранение противопожарного инвентаря;
- организует своевременное проведение инструктажа с младшим обслуживающим персоналом.

5.4. Председатель Профсоюза детского дома:

- организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий труда, быта и отдыха работающих и воспитанников;

- принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы, инструкций по обеспечению безопасности жизнедеятельности, подписывает их и способствует претворению в жизнь;

- контролирует выполнение коллективных договоров, соглашений по улучшению условий охраны труда;

- осуществляет защиту социальных прав, работающих и воспитанников детского дома;

- проводит анализ травматизма и заболеваемости, участвует в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению.

5.5. Уполномоченный по охране труда:

- обеспечивает выполнение всеми работниками, возложенных на них обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности;

- участвует в проведении административно-общественного контроля по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности, в расследовании несчастных случаев произошедших с работниками и воспитанниками;

- несет ответственность за организацию работы, с воспитанниками в строгом соответствии с нормами и правилами охраны труда;

- контролирует соблюдение и применяет меры по выполнению санитарно-гигиенических норм, требований, правил по охране труда, пожарной безопасности при проведении воспитательных мероприятий.

5.6. Инструктор по физической культуре:

- осуществляет организацию безопасности и контроль состояния рабочего места, наглядных пособий, спортивного инвентаря;

- разрабатывает и периодически пересматривает (не реже 1 раза в 5 лет) инструкции по безопасности воспитанников при проведении физкультурных занятий, предоставляет их на утверждение руководителю детского дома;

- контролирует оснащение спортзала противопожарным имуществом, медицинскими и индивидуальными средствами защиты;

- немедленно сообщает директору, председателю Профсоюза о каждом несчастном случае, произошедшем с работником, воспитанником.

5.7. Воспитатель:

- обеспечивает безопасное проведение воспитательного процесса;

- оперативно извещает руководство детского дома о каждом несчастном случае, принимает меры по оказанию первой доврачебной помощи;

- проводит инструктаж воспитанников по безопасности на занятиях, воспитательных мероприятиях с обязательной регистрацией в журнале регистрации инструктажа;

- организует изучение воспитанниками правил противопожарной безопасности, правил дорожного движения, поведения в быту, на воде и т.д.;
- осуществляет контроль за соблюдением правил (инструкций) по безопасности воспитанников;
- в своей работе руководствуется Законами РФ: Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Об обороне», «О гражданской обороне», Уставом детского дома, Положением по охране труда;
- осуществляет воспитательный процесс с учетом специфики курса «Основы безопасности жизнедеятельности», обеспечивает соблюдение детьми правил безопасности при проведении воспитательного процесса;
- участвует в планировании мероприятий по охране труда, жизни и здоровья воспитанников и работников.

6. Документация службы охраны труда

Акт государственной комиссии и приемке детского дома в эксплуатацию с пакетом обязательной технической документации (технический паспорт).

Акт готовности детского дома к новому учебному году (составляется ежегодно перед началом учебного года).

Соглашение администрации и Профсоюза детского дома по охране труда (составляется на календарный год).

Акт проверки выполнения соглашения по охране труда (2 раза в год).

Должностные инструкции по охране труда работников детского дома с их личными подписями.

Документация по охране труда должна включать следующие журналы (соответствующие инструкции по видам работ):

- регистрация инструктажа по охране труда на рабочем месте (оформляется на всех работников 2 раза в год);
- регистрация вводного инструктажа по охране труда (оформляется при приеме на работу);
- регистрация несчастных случаев (с приложением актов по формам Н-1, Н-2);
- административно-общественного контроля.

Акты государственных органов надзора:

- Роспотребнадзора;
- пожарного надзора.

(Указанные документы могут быть заменены записью в акте готовности детского дома к новому учебному году, заверенной в установленном порядке представителем соответствующего органа государственного надзора).

Приложение № 3

К коллективному договору Государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №35» на 2021-2023 годы

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам
ГКУ «Детский дом № 35» г. Ессентуки
длительного отпуска сроком до одного года**

г. Ессентуки, 2020 год

1. Настоящее Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГКУ «Детский дом №35» длительного отпуска сроком до одного года (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с п.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами.

2. Педагогические работники ГКУ «Детский дом №35» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее по тексту - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных Учреждениях и негосударственных Учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией ГКУ «Детский дом №35» по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработка 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, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в Учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских Учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию,

- при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ГКУ «Детский дом №35».

8. Очерёдность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются Уставом ГКУ «Детский дом №35».

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом ГКУ «Детский дом №35».

Длительный отпуск директора ГКУ «Детский дом №35» оформляется приказом Министерства образования Ставропольского края.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации Учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией ГКУ «Детский дом №35» переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

13. При досрочном выходе из длительного отпуска работник обязан предупредить руководителя ГКУ «Детский дом №35» за 1 месяц.

14. Если в период пребывания работника в длительном отпуске им производятся отчисления в пенсионный фонд, то этот период засчитывается ему в педагогический стаж.

Приложение № 1
к Положению о порядке и
условиях предоставления
педагогическим работникам
ГКУ «Детский дом №35»
длительного отпуска сроком
до одного года

**Перечень
должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной
преподавательской работы**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- учитель-логопед;
- педагог дополнительного образования;
- руководитель физического воспитания;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- директор;
- заместитель директора;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор;
- инструктор по труду;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

не менее 150 часов – в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

не менее 240 часов – в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;

не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других Учреждениях.

Приложение № 4

К коллективному договору Государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №35» на 2021-2023 годы

**ПОЛОЖЕНИЕ
Об оказании материальной помощи
работникам
Государственного казенного учреждения для детей-
сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Детский дом №35»
(ГКУ «Детский дом №35»)**

Ессентуки, 2020 год

1.Общие положения

Настоящее положение об оказании материальной помощи работникам государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №35» (далее - Положение) разработано в соответствии с действующим трудовым законодательством и в целях улучшения социального положения Работников, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами.

1. Виды материальной помощи и порядок ее оказания Работникам Учреждения

1.1. Оказывать материальную помощь Работникам Учреждения, находящимся в тяжелом социальном положении.

1.2. Работодатель обязуется выплачивать в связи с длительной болезнью Работника материальную помощь:

- более 1 (одного) месяца – в размере 100% должностного оклада (ставки заработной платы);

- если Работник продолжает болеть, после нахождения на больничном более 3 (трех) месяцев – дополнительно – в размере 100% должностного оклада (ставки заработной платы).

1.3. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам:

1.3.1. К ежегодному оплачиваемому отпуску работникам, имеющим стаж работы в Учреждении:

- более 1 (одного) года – в размере до 50% должностного оклада; (ставки заработной платы);

- более 3 (трех) лет - в размере 100% должностного оклада (ставки заработной платы);

- более 5 (пяти) лет – в размере до 2 (двух) должностных окладов (ставки заработной платы);

1.3.2. В связи с рождением ребенка в размере 50% должностного оклада (ставки заработной платы);

1.3.3. В связи со смертью близких родственников в размере 100% должностного оклада (ставки заработной платы).

Материальная помощь, указанная в п 1.-1.3.3. оказывают по письменному заявлению Работника.

В связи с другими обстоятельствами по ходатайству Профсоюза.

4. Выделять бесплатно Работникам Учреждения автотранспорт (автобус) на организацию похорон членов коллектива и их родственников, а также бывших Работников, ушедших на заслуженный отдых.

5. В случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере 1000 (одной тысячи) рублей.

Материальная помощь, указанная в настоящем пункте, оказывается по письменному заявлению руководителя структурного подразделения.

6. Материальная помощь Руководителю Учреждения оказывается согласно пунктам 1.3.1.- 1.3.3. на основании приказа министерства образования Ставропольского края по письменному заявлению Руководителя Учреждения.

2.Заключительные положения

2.1. Выплата материальной помощи производится за счет и в пределах экономии по фонду заработной платы, утвержденного на планируемый год, а также средств пожертвования, направляемых на указанные выше цели.

2.2. Материальная помощь выплачивается по приказу Работодателя на основании поданных заявлений, оформленных в соответствии с изложенным выше, Работнику с указанием конкретного размера.

Приложение № 5

К коллективному договору государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №35»
на 2021-2023 годы

СОГЛАШЕНИЕ

**О проведении мероприятий по охране труда, технике безопасности и санитарии по государственному казенному учреждению «Детский дом № 35»
г. Ессентуки.**

Нижеподписавшиеся, директор детского дома Махотлова Татьяна Николаевна, и председатель профсоюзной организации Борис Оксана Викторовна, заключили настоящее соглашение в том, что в 2021 году запланированы следующие мероприятия:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Ожидаемая соц. эффективность	
						Кол-во которым улучшились условия труда	В том числе женщин
I. Организационные мероприятия							
1.	Проведение обучения по охране труда	Чел.	2	Март-Апрель 2021 г.	Администрация, Профсоюз		
2.	Проверка знаний и обучение по охране труда работников Детского дома	Чел.	35	Январь – Октябрь 2021 г.	Администрация, Профсоюз	35	27
3.	Создать и организовать работу комитета по охране труда на паритетной основе из представителей администрации и Профсоюза	Чел.	6	Январь 2021 г.	Администрация, Профсоюз	35	27
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	Чел.	35	Февраль – май 2021 г.	Администрация, Профсоюз, специалист по ОТ	35	27
5.	Организация и оборудование уголка по охране труда	Чел	35	Март – апрель 2021 г.	Завхоз, специалист по ОТ	35	27
6.	Разработка и издание	Чел	35	Январь –	Специалист по	35	27

	(тиражирование) инструкций по охране труда			февраль 2021 г.	ОТ		
7. Технические мероприятия							
8.	Нанести опознавательные знаки на электрические розетки, выключатели	Шт.	120	Январь 2021г., в течении года	Завхоз		
9.	Установка и эксплуатация предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты	Шт.	4	В течении года	Завхоз		
10.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	Шт.	35	В течении года	Завхоз		
11.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности			В течении года	Завхоз		
12.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной			В течении года	Завхоз		

	среды на рабочих местах и в служебных помещениях						
13. III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия							
14.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	Чел.	35	Ежегодно, согласно требованиям к категории работника.	Администрация, фельдшер	35	27
15.	Проведение флюорографии работников детского дома	Чел.	35	Ежегодно	Администрация, фельдшер	35	27
16.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	Шт.	30	В течении года	Администрация, фельдшер		
17. IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)							
18.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	Чел.	12	В течении года	Администрация, завхоз		
19.	Обеспечение			В течении	Администрация, завхоз		

	работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами			года			
20.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)			В течении года	Администрация, завхоз		
21. V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта							
22.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	Шт.	3	В течении года	Администрация, завхоз		
23.	Организация и проведение физкультурно- оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно- спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)			В течении года	Администрация, инструктор по физической культуре, Профсоюз		
24.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря			В течении года	Завхоз		

Приложение № 6
К коллективному договору Государственного
казенного учреждения для детей-сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей,
«Детский дом №35»
на 2021-2023 годы

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

**Государственного казенного учреждения
для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей,
«Детский дом № 35» г. Ессентуки**

**г. Ессентуки,
2020 год**

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом № 35» г. Ессентуки (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», приказа министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 года № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Ставропольского края» и определяет механизм оплаты труда работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом, № 35» г. Ессентуки. (ГКУ «Детский дом № 35» г. Ессентуки - далее Учреждение), приказа министерства образования Ставропольского края от 30 сентября 2019 года № 1459-пр «О внесении изменений в приказ министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 г. № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края», приказа министерства образования Ставропольского края от 24.01.2020г. № 42-пр «О внесении изменений в приказ министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 г. № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края».

Положение является обязательным для Учреждения.

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 коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются Учреждением применительно только к работникам данного Учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

4. Штатное расписание Учреждения утверждается Руководителем Учреждения по согласованию с министерством образования Ставропольского края и включает в себя все должности работников Учреждения. 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 Положению.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положению.

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 Учреждения 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 Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

**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 главных бухгалтеров Учреждения:

№ 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	17 618	16502	15482	14563

2.1.2. Для заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предельная кратность равна 3,5.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (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 руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, 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, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве

учителя, преподавателя; 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 руководителей, главных бухгалтеров 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 квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя для ночного дежурства	5528

2.1.4. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6650
2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7050
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	7500

4.	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед (логопед)	8000
----	----------------------------	---------------------------	------

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

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	5 319
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	5 737
2 квалификационный уровень	Заведующие: складом, хозяйством, архивом	5 841
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	6 049
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по ГО и ЧС	6 571
2 квалификационный	II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер,	6 780

уровень	программист, электроник, юрисконсульт, специалист по охране труда	
3 квалификационный уровень	I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по охране труда	6 988

2.3. Размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатное расписание 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	7690
2.	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	7805
3.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	8108
4.	4 квалификационный уровень	Фельдшер	8259
5.	5 квалификационный	Старшая медицинская сестра Заведующий здравпунктом	8638

	уровень	(медпунктом)	
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
1.	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	11420
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	6624

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

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 899
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 085
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 269
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 385
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 448
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 694
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 818

2.4.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

**2.4.2 Размеры окладов работников, осуществляющих
профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

п/п	Квалификационный уровень	Должности рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1	Первый разряд	Вахтер, Сторож, Обувщик
		Дворник, Парикимахер
		Уборщик служебных помещений
2	Второй разряд	Садовник, Вахтер, Кладовщик
		Кастелянша
		Швея по ремонту одежды
		Подсобный рабочий кухни
		Рабочий по стирке спецодежды (белья)
3	Четвертый разряд	Водитель
		Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий
4	Пятый разряд	Повар
5	Восьмой разряд	Водитель

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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения 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, коллективными договорами и соглашениями.

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

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

3.4.1. Работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными 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.

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 за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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.

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 одном и том же Учреждении 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 в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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.

Заработка 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 фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах Учреждения.

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-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
2	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	20
3	Помощникам воспитателей, младшим воспитателям за	30

	непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	
4	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
5	Работникам казенных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников,	20
6	За работу с архивом учреждения	20
7	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
8	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
9	Работникам 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	За работу в учреждениях для детей-сирот и детей,	20

	оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	
2	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
3	Помощникам воспитателей, младшим воспитателям (в том числе дежурным по режиму) казенных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
4	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 отклонениями в развитии, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в умственном развитии	20 15 - 20

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 в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников Учреждения.

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 Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Руководителю Учреждения.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Учреждение не может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

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 Учреждение 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;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта Учреждения и т.д., 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда Учреждения;

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

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада;

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

- педагогическим работникам Учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 процентов от должностного оклада;

- работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты

деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 20 процентов от должностного оклада;

- работникам, ответственным за организацию питания в Учреждении, 25 процентов от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных 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.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами Учреждения.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла 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 соответствия занимаемой должности - 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического

объема учебной нагрузки (педагогической работы);

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

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

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата за качество выполняемых работ производится пропорционально отработанному времени.

В случаях, когда работник отработал полностью или свыше установленной нормы рабочего времени в соответствующем календарном месяце, установленной согласно производственному календарю, доплата за качество выполняемых работ производится в сумме, зафиксированной в трудовом договоре, утвержденном протоколе комиссии по распределению стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности (качества выполняемых работ) и приказе об установлении выплат стимулирующего характера на текущее полугодие и не может превышать установленное значение.

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.

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 заработка 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 получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- 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 граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же Учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются Учреждением самостоятельно.

4.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями; по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам Учреждения 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 государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

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 за календарный год 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 организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается Руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым Руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников Учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

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

- проведение на базе Учреждения или участие Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - до 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 образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - до 100%;

- к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств Учреждения.

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

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

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

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников Государственного
казенного учреждения для
детей-сирот и детей, оставшихся
без попечения родителей,
«Детский дом № 35»
г.Ессентуки

**Порядок
оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся
квалификационной категории за выполнение педагогической работы по
должности с другим наименованием, по которой не установлена
квалификационная категория, а также в других случаях**

Настоящий Порядок определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

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;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель;	Преподаватель; учитель;

преподаватель	воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель- дефектолог, учитель- логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения профессиональной образовательной организации

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников Государственного
казенного учреждения для
детей-сирот и детей, оставшихся
без попечения родителей,
«Детский дом № 35»
г.Ессентуки

**Порядок
установления должностных окладов, ставок
заработной платы работникам государственных учреждений,
подведомственных министерству образования Ставропольского края**

1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется 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.

2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин,

окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в Учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7. Учителям-логопедам ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие

профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

10. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров

должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения несет руководитель.

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
государственного казенного учреждения для
детей-сирот и детей, оставшихся без попечения
родителей, «Детский дом № 35» г. Ессентуки

Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей

1. Государственные образовательные организации относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией. (п. 1 в ред. приказа Министерства образования Ставропольского края от 27.12.2019 N 1869-пр).

2. Отнесение государственных образовательных организаций к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям: (в ред. приказа Министерства образования Ставропольского края от 27.12.2019 N 1869-пр)

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Образовательные организации			
(в ред. приказа Министерства образования Ставропольского края от 27.12.2019 N 1869-пр)			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, профессиональных образовательных организациях культуры и искусства	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество групп в дошкольных	за 1 группу	10

	образовательных организациях		
4.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; организациях дополнительного образования спортивной направленности; музыкальных, художественных школах	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях и профессиональных образовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
6.	Количество работников в образовательной организации	дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
7.	Наличие групп продленного дня		до 20
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10

		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком режиме	до 30
9.	Наличие филиалов, представительств, УКП, интерната при образовательной организации, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
11.	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности (УОР, ШВСМ, СДЮСШОР, ДЮСШ):		
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс (кабинет)	до 10

	(кабинетов)		
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
14.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
15.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	до 3, но не более 20
16.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе образовательной организации	до 30
		в других случаях	до 15
17.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
18.	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		до 20
19.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях,	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

	профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе		
20.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
21.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
22.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудования	до 10
23.	Количество детей в возрасте от 0 до 18 лет, охваченных психолого-педагогической и медико-социальной помощью	за каждого ребенка	0,5
24.	Наличие филиалов, представительств при образовательной организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и	за каждое структурное подразделение	20

	медицинской социальной помощи		
25.	Наличие "Школы для родителей"		10
26.	Наличие дневного стационара в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи		10
27.	Количество специалистов, охваченных методической помощью в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждого специалиста	0,1
28.	Количество специальных (коррекционных) классов в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждый класс	10
29.	Наличие оборудованных и используемых в образовательной организации помещений для разных видов деятельности (сенсорная комната, кабинет ЛФК, бассейн, театральная студия, творческая мастерская, "комната сказок", зимний сад и другое)	за каждый вид	15
30.	Наличие в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи: групп кратковременного пребывания для детей с ограниченными возможностями	за каждую группу	10

(в ред. приказа Министерства образования Ставропольского края от 22.03.2016 N 266-пр)

	健康发展； 矫治教育组； 保健治疗和其他组		
31.	对家庭，抚养有健康障碍的儿童和残疾儿童，体验学习困难，有行为偏差或（和）反常行为的家庭进行咨询，就其学习、教育和发展的问題提供咨询	每份由专家出具的书面意见 (推荐书)	2
32.	对斯拉夫波尔州的组织进行咨询，帮助发现有健康障碍的儿童，进行健康检查和治疗，制定治疗计划，提供心理治疗和教育，以及医疗、社会保护、卫生、社会福利和教育机构的组织工作	每个合同	20
33.	在教育机构中实施针对斯拉夫波尔州的地址性、变通性计划和技术，以促进儿童及其家庭的伴随服务	每张随访卡	1
34.	对家庭提供心理学和教育学方面的专业服务	每个家庭	2

	сопровождению детей "группы риска", их семьей	паспорте организации	
35.	Количество коррекционно-развивающих групп для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
36.	Количество коррекционно-развивающих групп для детей раннего возраста в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
37.	Количество групп совместного пребывания для детей с ограниченными возможностями здоровья и их родителей в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
38.	Наличие организованных образовательными организациями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи на регулярной основе (ежегодно, ежемесячно) мероприятий краевого (районного) уровня научно-методической или научно-практической направленности	За каждое мероприятие	10

Приложение № 7

К коллективному договору Государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом №35» на 2021-2023 годы

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников

**Государственного казенного учреждения
для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей,
«Детский дом № 35» г. Ессентуки**

**г. Ессентуки,
2020 год**

1. Общие положения

Настоящее положение о премировании работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом № 35», (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», и распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 года №548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», в целях материальной заинтересованности и повышения творческой активности работников государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом № 35» (далее - работников), в повышении уровня воспитания детей, достижения высоких производственных и финансово-экономических результатов, закрепление в Учреждении высококвалифицированных кадров.

2. Виды премирования и поощрения работников Учреждения, порядок премирования

2.1. В Учреждении предусмотрены следующие виды единовременных (разовых) премий:

№ п/п	Виды единовременных (разовых) премий	Условия премирования
1	2	3
1.	По итогам работы за календарный год	Премия выплачивается работникам Учреждения при выполнении должностных обязанностей.
2.	В связи с государственными или профессиональными праздниками	Выплаты производятся педагогическим и медицинским работникам, заместителям директора, специалистам, служащим и рабочим в связи с: - государственными

		<p>праздниками – работникам Учреждения</p> <p>- профессиональными праздниками – работникам Учреждения по профессиональной принадлежности.</p>
3.	В связи с награждением правительственные и ведомственные наградами	<p>При предъявлении полученной работником награды и при наличии документов, подтверждающих ее получение.</p>
4.	В связи с юбилеем	<p>Премия выплачивается юбиляру при стаже работы в Учреждении:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 1 года до 5 лет – 50% от должностного (минимального) оклада; - от 5 лет до 10 лет – 80%; - свыше 10 лет – 100%.
5.	По результатам выполнения отдельных мероприятий и работ (за достижения успехов в соревновании и конкурсах; за разработку и внедрение авторских программ, инновационных педагогических технологий; за принятие участие и достижения результатов городских, районных, краевых и федеральных мероприятий; за участие и победу в федеральных, краевых, городских и районных конкурсах профессионального мастерства).	<p>Непосредственным участникам выполнения указанных в пункте 5 настоящего Положения мероприятий и работ.</p>
6.	По результатам подготовки Учреждения к новому учебному году.	<p>Непосредственные участники мероприятий.</p>
7.	За выполнение сложных сверхурочных работ по ликвидации аварийных ситуаций, досрочно выполненным хозяйственным работам. За проявленную	<p>Непосредственные участники мероприятий.</p>

	инициативу	
--	------------	--

1.2. Размеры премирования и поощрения, выплачиваемые Работникам Учреждения, предельными размерами не ограничиваются и зависят от личного вклада в результаты работы Учреждения. Премирование и поощрение Работников Учреждения осуществляется на основании приказа Работодателя в соответствии с настоящим Положением.

1.3. Размер видов указанных выше выплат определяется Работодателем при согласовании с руководителями структурных подразделений и председателем профсоюзного комитета.

1.4. Премии и поощрения начисляются с учетом фактически отработанного времени в % к должностному (минимальному) окладу либо в суммарном выражении.

1.5. Лицам, уволенным в период до начисления премии, выплата не производится.

1.6. Премия, начисляемая Работникам за установленные выше показатели, может быть, в исключительных случаях, повышена или понижена с учетом качества выполнения работы, не более чем на 50% по приказу Работодателя и при согласовании с председателем профсоюзного комитета.

3. Показатели депремирования работников Учреждения

Работники Учреждения могут быть депремированы согласно следующим показателям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией (ст. 192 ТК РФ);
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;
- не выполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных (локальных) документов Учреждения;
- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии (алкогольное или наркотическое опьянение) либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время;
- утрату, повреждение и причинение ущерба имуществу Учреждения.

4. Заключительные положения

1.1. Выплата премий и поощрений производится за счет и в пределах экономии по фонду заработной платы, утвержденного на планируемый год, и средств пожертвования, направляемых на указанные выше цели.

1.2. Все премии и поощрения выплачиваются на основании приказа Работодателя при согласовании с председателем профсоюзного комитета.