

УЧТЕНО  
мотивированное мнение профсоюзного  
комитета

СОГБУ «Шаталовский детский дом»»

В.И. Позднякова

Протокол № 1  
от 18 марта 2020 года



УТВЕРЖДЕНО

Директор

СОГБУ «Шаталовский детский дом»

Г.А. Соколова

18 марта 2020 года.

## Коллективный договор

смоленского областного государственного бюджетного учреждения  
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

«Шаталовский детский дом»»

на 2020 – 2023 год(ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию в органе

по труду отдел социальной

защита населения в Починковском р-не

департамента Смоленской области по

социальной (указано наименование органа) защите.

Регистрационный № 20008-КД от «19» МАРТА 2020 года

Руководитель органа по труду (уполномоченный представитель)

(должность, ф.и.о. и подпись)

## **Раздел 1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между Смоленским областным государственным бюджетным учреждением для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Шаталовский детский дом», именуемое далее «Работодатель», в лице представителя – директора Соколовой Галины Александровны и работниками учреждения, именуемые далее «Работники», в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Поздняковой Валентины Ивановны. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в учреждении.

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) с целью:

- определения взаимных обязательств работников и работодателя;
- установлению дополнительных социально-экономических, профессиональных гарантий и льгот для работников, а также созданию благоприятных условий для труда в соответствии с действующими нормативно правовыми актами, региональными и территориальным соглашениями;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- определения взаимных обязательств работников и работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей успешному долгосрочному развитию, росту, общественному престижу и деловой репутации.

**1.3.** Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников учреждения без исключения. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников учреждения не позднее 7 дней с момента вступления в силу.

**1.4.** Выборный орган первичной профсоюзной организации, в лице его председателя, обязуется разъяснять работникам учреждения положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации, осуществлять контроль исполнения настоящего коллективного договора.

**1.5.** Коллективный договор сохраняет свое действие в сроки, установленные ТК РФ и настоящим коллективным договором в случае изменения наименования учреждения, ликвидации учреждения, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

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

**1.7.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

**1.9.** Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

**1.10.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров, при не достижении согласия в соответствии с гл. 60 ТК РФ.

**1.11.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

**1.12.** Учет мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации необходим при:

- расторжении трудового договора ч. 2 ст. 82 ТК РФ;
- проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников ст. 82 ТК РФ;
- привлечении работников к сверхурочным работам ст. 99 ТК РФ;
- составлении графиков сменности ст. 103 ТК РФ;
- разделении рабочего дня на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы ст. 105 ТК РФ;
- привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 4 ст. 113 ТК РФ;
- утверждении графика отпусков ст. 123 ТК РФ;
- введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе о повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу ч. 2 ст. 135 ТК РФ на основании ч. 4 ст. 135 ТК РФ;
- установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок ст. 144 ТК РФ;
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ст. 147 ТК РФ;
- установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время ст. 154 ТК РФ;
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда ст. 162 ТК РФ;
- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников ст. 180 ТК РФ;
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации ст. 190 ТК РФ;

- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ;

- утверждении инструкций по охране труда для работников ст. 212 ТК РФ.

## **Раздел 2. Эффективный контракт (Трудовой договор).**

**2.1.** Содержание Эффективного контракта (трудового договора), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, действующими нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

**2.2.** Эффективный контракт (Трудовой договор) заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один подписанный сторонами экземпляр Эффективного контракта (Трудового договора) выдается на руки работнику.

**2.3.** В Эффективном контракте (Трудовом договоре) оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени.

Отсутствие обязательных для заключения Эффективного контракта (Трудового договора) требований не является основанием для признания Эффективного контракта (Трудового договора) незаключенным или признания его недействительным.

**2.4.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении Эффективного контракта (Трудового договора) с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в учреждении.

**2.5.** Прекращение Эффективного контракта (Трудового договора) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами.

**2.6.** Стороны исходят из того, что срочный Эффективный контракт (Трудовой договор) может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, а также в случаях, оговоренных ТК РФ.

Заключение срочного Эффективного контракта (Трудового договора) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы, в том числе замещения временно отсутствующего работника, условий выполнения работы, интересов работника, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

**2.7.** Изменения в Эффективный контракт (Трудовой договор) вносятся путём дополнительного соглашения сторон по общему удовлетворению

рассматриваемых изменений, либо в соответствии с изменением законодательства.

### **Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

**3.1.** Стороны пришли к соглашению, что:

**3.2.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров работников в зависимости от потребностей учреждения.

**3.3.** Работодатель, с учетом мотивированного мнения выборного первичного профсоюзного органа, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года и медицинских работников не реже, чем один раз в пять лет;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- осуществлять контроль за своевременным прохождением работниками учреждения аттестации, в соответствии с требованиями действующего законодательства и по её результатам устанавливать работникам соответствующие оклады (должностные оклады) со дня вынесения соответствующего решения аттестационной комиссией;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, обучением по образовательным программам среднего профессионального образования, по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, а также по подготовке кадров высшей квалификации, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном ст. 173- 176 ТК РФ.

### **4. Дополнительные гарантии работникам при ликвидации организации, а также сокращении численности или штата.**

Стороны договорились, что к массовому увольнению работников в отрасли относится увольнение 10% и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового увольнения работников, в связи с ликвидацией или реорганизацией учреждения, а также сокращением численности штата

работников учреждения, работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, предоставляет органам службы занятости и первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, включая сведения о числе, категориях работников и сроках, в течении которых намечено осуществить массовое увольнение работников, связи с ликвидацией или реорганизацией учреждения или сокращением численности или штата работников.

Сокращение численности или штата работников должно проводиться в учреждении с соблюдением требований, изложенных в ТК РФ, таких как:

1) работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в том же учреждении, соответствующую квалификации работника с учетом перечня работников, которым в соответствии со ст. 179 ТК РФ установлено преимущественное право на оставлении на работе;

2) рассмотреть возможность профессиональной переподготовки работника, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется работодателем путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем с учетом собственных нужд;

3) работник о предстоящем сокращении численности или штата работников учреждения должен быть предупрежден под роспись работодателем не менее чем за 3 месяца до увольнения.

#### **4. Работодатель обязуется:**

**4.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют следующие лица:

- лица предпенсионного возраста;
- лица, не имеющие никакого вида пенсии;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель выборного органа первичной профсоюзной организации.

**4.2.** Увольняемому работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников учреждения (ст.178, 180, ТК РФ).

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

### **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

**5.1.** Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также условиями трудового договора и обязанностями, возлагаемыми на работника директором учреждения.

**5.2.** В учреждении устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя, прием граждан в учреждении осуществляется с 09 часов 00 минут до 18 часа 00 минут.

**5.3.** Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в зависимости от выполняемой трудовой функции:

- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения, согласно штатному расписанию учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю;

- для женщин – 36 часов в неделю

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю;

- для социального педагога, педагога-психолога, методиста, педагога-организатора – 36 часов в неделю;

- для учителя-дефектолога, учителя-логопеда – 20 часов в неделю;

- для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю;

- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.

**5.4.** Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по заявлению работника (ч. 1 ст. 93 ТК РФ):

1) беременной женщины;

2) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

3) лица, ухаживающего за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

**5.5.** Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу (распоряжению) работодателя. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

**5.6.** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия работника допускается в случаях (ст. 113 ТК РФ):

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 и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

**5.7.** В сезонное время все сотрудники учреждения могут привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт помещений учреждения, работа на территории земельного участка и др.) в пределах установленного им рабочего времени с их согласия.

**5.8.** Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Перенос отпуска и раздел отпуска на части, а также отзыв из отпуска производится с согласия работника или в случае производственной необходимости, (ч. 2 ст. 125 ТК РФ).

Перечень причин производственной необходимости (ликвидация негативных последствий, авария, предотвращение несчастных случаев, проверка контрольно-надзорных органов, увольнение или болезнь сотрудника). Факт фиксируется приказом.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если педагогические или руководящие работники отработали менее 9,5 месяцев. Если педагогические или руководящие работники, отработали в рабочем году 9,5 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается полностью за отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц округляется до полного, если в нем отработано 15 и более дней, если отработано менее 15 дней, то эти дни компенсации не подлежат.

Работник, проработавший в образовательной организации более одного года и увольняемый в связи с сокращением штата, ликвидации организации, вправе получить полную компенсацию за неиспользованный отпуск за последний рабочий год при условии, что он имеет в этом периоде 5,5 и более месяцев стажа, дающего право на отпуск.

Работникам в возрасте до 18 лет, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, расчет компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении осуществляется исходя из 1/12 от 31 дня отпуска за каждый месяц работы.

Работник не утрачивает право на выплату денежной компенсации за неиспользуемый отпуск по истечении сроков, указанных ч.3, 4 ст.124 ТК РФ и ст.9 Конвенции №132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках».

Женщине, работающей на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком производится оплата ежегодного оплачиваемого отпуска исходя из фактически начисленной заработной платы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску по беременности и родам.

В случае, если на момент увольнения у работника имеются неиспользованные дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов и нет возможности использовать их в натуре, то указанные дни подлежат оплате как дни неиспользованного ежегодного отпуска.

**5.9.** Работодатель предоставляет дополнительный отпуск работникам в соответствии с утвержденным положением учреждения о дополнительном оплачиваемом отпуске сотрудникам СОГБУ «Шаталовский детский дом».

Работникам, занятым на работах, которые отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, определяемым по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней.

При исчислении стажа, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включать периоды, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с ч. 1 ст. 121 ТК РФ.

Производить оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время - 40%.

Сохранять:

- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;
- средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний;
- средний заработок за работниками в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- средний заработок по месту работы за педагогическими работниками, участвующими по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего

образования на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся.

**5.10.** Предоставлять работникам отпуск без содержания заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего возраста в образовательные учреждения – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей, мужа в армию – 3 календарных дня;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году.

**5.11.** Время перерыва для отдыха и питания, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время отдыха и питания - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Перерывы для отдыха и питания, не включаемые в рабочее время, не могут быть менее 30 (тридцати) минут. Работник во время указанного перерыва вправе отлучаться как с места выполнения работ, так и с территории учреждения.

**5.12.** Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

- работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели;
- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения;
- в период с 01 июня по 31 августа руководитель образовательной организации не вправе отказать работнику в предоставлении длительного отпуска. В случае если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказываться на учебно-воспитательном процессе отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов руководитель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении;
- по заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не

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

- до истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе. По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев;

- по заявлению работника дополнительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

**5.12.1.** Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

**5.12.2.** При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное время по эффективному контракту (трудовому договору), при этом проработанное время суммируется, если продолжительность перерыва между увольнением и поступлением на работу составляет не более 3 месяцев;

- время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания ССУЗа или ВУЗа и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

**5.12.3.** Оплата длительного отпуска:

Длительные отпуска предоставляются без сохранения заработной платы из бюджетного фонда оплаты труда учреждения.

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

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

**5.12.5.** Все споры, связанные с порядком и условиями предоставления длительного отпуска педагогическим работникам, рассматриваются в соответствии с настоящим коллективным договором, а также в судебном порядке.

## **6. Оплата и нормирование труда.**

### **Стороны исходят из того что:**

**6.1.** Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

**6.2.** Система оплаты труда СОГБУ «Шаталовский детский дом» определяется локальным нормативным актом учреждения – Положением об оплате труда. При наличии фонда экономии заработной платы работникам выплачиваются премии, имеющие разовый характер в соответствии с Положением об экономии учреждения.

**6.3.** Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников учреждения устанавливаются в зависимости от образования, квалификации, стажа работы указанных работников.

Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

**6.4.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме с выдачей расчетного листка. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профкома (ст.136 ТК РФ). Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления денежных средств на личную банковскую карту. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа текущего месяца.

**6.5.** Изменение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы, базовых окладов) производить:

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

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

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия решения федеральным органом, осуществляющим управление

в сфере образования, о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук.

**6.6.** Оплата замещения воспитательских часов производится не ниже, чем по тарификации в пределах фонда заработной платы, независимо от срока замещения.

Производится оплата в размере 30% ставки за разрывной характер работы если перерыв в работе составляет более 2 часов за счет бюджетных средств. Руководитель образовательной организации составляет график работы педагогических работников таким образом, чтобы разрывной характер работы происходил в исключительных случаях.

Должностные оклады (ставки заработной платы) повышаются на 25 процентов педагогам-библиотекарям за работу в образовательных организациях (учреждениях), расположенных в сельской местности.

В подсчет стажа педагогов-библиотекарей для определения размера оплаты труда учитывается время работы в должностях заведующей библиотекой и библиотекаря.

При определении стажа педагогической работы для расчета размера должностного оклада (ставок заработной платы) включаются периоды работы на педагогических должностях в образовательных организациях стран СНГ, также в частных образовательных организациях.

**6.7.** При наличии сменной работы в организации ведется суммированный учет рабочего времени в пределах одного года.

Производить оплату за сверхурочные часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени в соответствии с действующим законодательством - в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы.

**6.8.** Работникам с ненормированным рабочим днем, а именно заместителю директора, кладовщику, кастелянше, водителю, секретарю, медработникам, главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, бухгалтеру, экономисту, шеф-повару, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней.

**6.9.** В связи с невозможность представления сокращенного рабочего дня, предшествующего праздничному дню, представлять дополнительный день отдыха, согласно статьи 95 ТК РФ, присоединив его к очередному отпуску следующим работникам: воспитателю, повару, медицинским сестрам (работающим посменно), сторожу, младшему воспитателю, кухонному рабочему.

**6.10.** Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производить по результатам специальной

оценки труда в размере 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

**6.11.** Ответственность за достоверность предоставленных документов несет работник. Ответственность за своевременность и правильность определения размера, а также выплаты заработной платы несет директор и главный бухгалтер учреждения или учредитель учреждения.

## **7. Охрана труда и здоровья.**

### **7.1. Работодатель обязан обеспечить:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в учреждении инструментов, сырья и материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (если этого требует занимаемая работником должность), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- наличие комплекта актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности и ознакомление работников с указанными документами;

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по

охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ;

- обеспечивать 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;

- осуществлять контроль соблюдения работниками учреждения требований, правил и инструкций по охране труда;

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников учреждения;

- работодатель обеспечивает прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставляют оплачиваемые дни для прохождения диспансеризации в соответствии со ст.185.1

- заинтересованным лицам предоставлять сведения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

## **7.2. Работник обязан:**

- осуществлять трудовую деятельность на рабочем месте, соответствующем требованиям охраны труда;

- получать достоверную информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;

- лично участвовать или участвовать через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в

случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности.**

### **Стороны договорились о том, что:**

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

**8.2.** Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства, условий коллективного договора и иных соглашений в учреждении.

**8.3.** Работодатель принимает решение с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

**8.4.** Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ)

**8.5.** При наличии письменного заявления работника работодатель обеспечивает бесплатное перечисление ежемесячных членских профсоюзных взносов из заработной платы работника на счет профсоюзной организации в размере 1%.

**8.6.** Работодатель освобождает председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации от работы с сохранением среднего заработка на рабочем месте на время участия их в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

**8.7.** Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения с учетом требований действующего законодательства.

**8.8.** Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя ст. 82, 374 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам ст. 99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части ст. 105 ТК РФ;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни ст. 113 ТК РФ;
- предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков ст. 123 ТК РФ;

- определение системы оплаты труда в учреждении, их соответствие требованиям трудового законодательства и иным нормативными правовыми актами, содержащим нормы трудового права ст. 135 ТК РФ;
- при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации ст. 180 ТК РФ;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка ст. 190 ТК РФ;
- создание комиссий по охране труда ст. 218 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;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам ст. 136 ТК РФ.

**8.9.** Председателю первичной профсоюзной организации за участие в комиссии по распределению фонда стимулирования, аттестационной комиссии, в экспертизе локальных нормативных правовых актов, в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и других производить доплату к заработной плате из средств фонда оплаты труда организации в соответствии с Положением об оплате труда работников СОГБУ «Шаталовский детский дом».

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**9.1.** Работодатель направляет коллективный договор и изменения в условия коллективного договора на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания директором учреждения соответствующих документов.

**9.2.** Совместно разрабатывают планы проведения мероприятий, оговоренные настоящим коллективным договором.

**9.3.** Результаты совместного контроля по выполнению мероприятий, указанных в плане проведения мероприятий, оговоренные в настоящем коллективном договоре, доводятся до сведения всех работников на общем собрании работников учреждения.

**9.4.** Разногласия и конфликты, связанные с его выполнением условий настоящего коллективного договора, рассматривают в течение 10 дней с момента поступления письменного обращения в первичную профсоюзную организацию или высказанные устно на общем собрании работников учреждения и занесенные в протокол.

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

**9.6.** В случае нарушения или невыполнения условий настоящего коллективного договора виновные лица несут ответственность в

соответствии с порядком, предусмотренный действующим законодательством, в том числе привлекаются к ответственности, предусмотренной Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

**9.7.** Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания, срок действия коллективного договора может быть продлен на срок не более трех лет. Для продления срока действия настоящего коллективного договора не требуется вынесение дополнительного решения.

**9.8.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

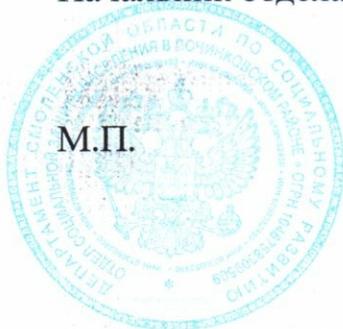
Зарегистрировано отделом социальной защиты населения в Починковском районе Департамента Смоленской области по социальному развитию.

«19» марта 2020 г.

Регистровый № 20008-КД.

Начальник отдела

 С.В. Иванова



Пронумеровано, прошнуровано  
скреплено печатью на  
19 (девятнадцать) листах.

Директор детского дома  
Г.А. Соколова

«19» марта 2020 г.

