

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного казённого специального (коррекционного)
образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья
«Дошкольный детский дом №9»
на 2023-2025 годы

От работодателя:

Директор ГКС (К) ОУ «Дошкольный
детский дом №9»



Побейпеч Е.Е.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГКС (К) ОУ «Дошкольный
детский дом №9»



М.Г. Каргина

Согласовано:

Председатель Ставропольской краевой
Организации Профсоюза работников
Народного образования и науки РФ



Л.Н. Манаева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Комитет труда и социальной защиты населения администрации города Ставрополя

Регистрационный № 540 от «28» 12 2023 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного



Ф.И.О. , подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казённом специальном (коррекционном) образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья «Дошкольный детский дом №9» (далее – учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Ставропольского края от 01.03.2007 г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края (далее-отраслевое соглашение);

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора Побейпеч Елены Евгеньевны действующего на основании Устава (далее - работодатель);
- работники учреждения в лице их представителя первичной профсоюзной организации – Каргиной Марии Германовны в лице председателя (далее – профсоюзный комитет).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, пенсии, приема, увольнения, а также по вопросам предоставления социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учёт мнения профсоюзного комитета (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников.

1.7. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима

рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию профсоюзного комитета отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами статьи 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

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. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2023 и действует по 31 декабря 2025 г. включительно.

1.12. по взаимному согласию стороны могут продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать в соответствии с трудовым законодательством.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников учреждения в течение 7 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

1.13. В месячный срок со дня подписания коллективного договора профсоюзный комитет доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

1.14. Работодатель размещает коллективного договора (изменения и (или) дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами.

1.15. Каждый принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с действующим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.16. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по решению комиссии для введения коллективных переговоров, подготовке проекта и заключению коллективного договора.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.17. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.18. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.20. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и действующим коллективным договором (Приложение №1,2).

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными

актами, содержащими нормы трудового права, уставом учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией учреждения, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания учреждения определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, определённом положениями Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601) и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Учитывать, что объём педагогической нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать, что законом Ставропольского края устанавливается квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере 2 процентов среднесписочной численности работников, но не менее одного рабочего места.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.2.8. Заместитель руководитель и работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять работу в группах без занятия штатной должности, которая не считается замещением.

2.2.8. При заключении трудового договора может предусматриваться условие об испытании не может превышать - 3 месяцев, а для главного бухгалтера - 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу, указанных в статье 70 ТК РФ не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным

и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

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

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

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

2.2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Формы трудовых договоров для различных категорий работников определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение № 5).

2.2.10. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.11. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по взаимному согласию сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.13. Сообщать профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых работников и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение в случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:
 - 10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 10 до 100 работающих;

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается при сокращении количества рабочих мест.

2.2.14. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ имеют также:

- работники, отнесенных в установленном порядке к категориям граждан предпенсионного возраста;
- работники, проработавших в образовательной организации свыше 10 лет;
- работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- неосвобожденный председатель профсоюзного комитета;
- лица, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.2.15. Осуществлять учёт мнения профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием профсоюзного комитета.

Обеспечивать проведение консультаций с профсоюзным комитетом по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности

...им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в ... учреждении и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие профсоюзного комитета в ... вопросов по проведению организационно-штатных ... , включая определение (изменение) штатного расписания ...

2.2.18. Предупреждать работника письменно об истечении срока ... квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца.

2.2.19. Принимать меры по переводу работника с его письменного ... на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную ... или работу, соответствующую квалификации работника, так и ... нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую ... может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае ... его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой ... вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что ... увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае ... его несоответствия занимаемой должности или выполняемой ... вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной ... аттестации без реализации права работника на подготовку и ... профессиональное образование, а также на прохождение ... оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

2.2.20. Не допускать увольнения работника в период его временной ... или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в ... четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.2.21. Способствовать реализации прав педагогических работников на ... в комиссию по урегулированию споров между участниками ... отношений, в том числе в целях защиты профессиональной ... достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения ... профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных ... 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием ... по урегулированию споров между участниками образовательных ...

2.2.22. В случае прекращения трудового договора на основании ... части седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы ... с изменением определённых сторонами условий трудового договора) ... выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего ... заработка.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового ... и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы ... права, при заключении, изменении и расторжении трудовых ... с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых ... , рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и

льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного профсоюзного комитета в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзного комитета в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт работников (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профсоюзный комитет исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

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

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

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

• направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения,

на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

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

создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их участия в эффективном функционировании учреждения;

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

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

мнения (согласования) профсоюзного комитета.

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

3.3 Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на очередной год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета.

3.4 Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, с учетом мнения об оплате труда работников учреждения (Приложение № 1).

3.4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

3.4.2. Днями выплаты заработной платы являются: 20 числа текущего месяца за первую половину месяца и 5 числа следующего месяца за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 2), с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.4.4. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать ставку заработной платы, должностной оклад (оклад) работника за отработанное время, а также выплат стимулирующего и стимулирующего характера за отработанное время, размер которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Выплата стимулирующего характера, начисляемая по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

3.4.5. Выплата заработной платы производится и переводится в кредитную организацию (банк), указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должен быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

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

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

3.5. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в учреждении не позднее трех лет после окончания высшей или профессиональной организации высшего или профессионального образования, устанавливается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере 50% ставки должностного оклада.

3.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не менее минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, предусмотренном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

Работникам, условия труда которых отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 ТК РФ.

Устанавливается выплата 12%:

- ливар;
- подсобный рабочий кухни;
- рабочий по стирке белья.

3.7. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда работников, включенных в штатное расписание.

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

3.9. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профсоюзного комитета. Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводятся 1 раз в квартал в соответствии с положением или регламентом комиссии и подводят итоги за предшествующий период.

3.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование, оказание материальной помощи работникам, что

определяется локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-санитарной 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.);
- иных случаях, что фиксируется в Положении о премировании и материальной помощи работников учреждения (Приложение 3,4)

3.12. При замещении отсутствующих работников или совмещении профессий (должностей), оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.13. Периоды отмены (приостановки) занятий для воспитанников в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению организационной и организационной работы, связанной с реализацией образовательной программы, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.14. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, в котором после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на

сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более одного года после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения в соответствии с законодательством (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2014 г. № 350);
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения,

сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

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

3.15. Педагогическим работникам продлевается на один год с момента выхода на работу оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течении первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с прекращением образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на пенсию.

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

3.16. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

Компенсационные выплаты за, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачиваются сверх МРОТ.

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

3.18. Работодатель с письменного согласия педагогического работника и на дополнительную оплату труда привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в трудовые обязанности по трудовому договору.

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

3.19. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (в том числе и помощника воспитателя) устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом

и объема дополнительной работы и с учетом уровня замещающего работника.

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от сложности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения педагогической нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела педагогической нагрузки устанавливаются Приказом № 1601.

4.1.1 В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, расписание занятий, учебным графиком, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профсоюзным комитетом с учётом особенностей, установленных Приказом № 536.

4.1.2 Фактическая недельная продолжительность рабочего времени (время учебной работы) воспитателей других педагогических и иных работников учреждения, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Изменение (увеличение или снижение) продолжительности рабочего времени воспитателя, объёма педагогической нагрузки иных педагогических работников при установлении ее на новый учебный год по сравнению с продолжительностью рабочего времени (учебной нагрузкой) в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к Приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение продолжительности рабочего времени (педагогической нагрузки) педагогических работников в течение учебного года по сравнению с рабочим временем оговоренной в трудовом договоре возможно только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к Приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп;
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Продолжительность рабочего времени или объем педагогической нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, уменьшением количества групп), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой продолжительности рабочего времени или учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогическим работникам, нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Педагогическим работникам нагрузка находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам в период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.13. Директор, заместитель директора и другие работники учреждения основной работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определенных пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601, осуществлять в учреждении без занятия штатной должности дополнительную работу в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Условия выполнения и объем педагогической нагрузки заместителя директора определяет директор с учетом мотивированного мнения педагогического комитета, а директор учреждения - учредитель. Объем педагогической нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

4.14. Для заместителя директора, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.15. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.1.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, установленных Приказами № 1601 и № 536.

4.1.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными требованиями по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.8. Периоды отмены (приостановки) деятельности учреждения по уходу за детьми для воспитанников в отдельных группах либо в учреждении по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды, педагогические и иные работники выполняют методическую и организационную работу в порядке и на условиях, предусмотренных разделом IV Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых Приказом № 536.

4.1.9. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе осуществляется только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.10. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом графики должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.1.11. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются директором учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.1.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв на отдых и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не предоставляться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно

месте с воспитанниками или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

4.1.3. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам учреждения, работающим с воспитанниками с ОВЗ, а также находящимся в длительном лечении, независимо от их количества в группе.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по соглашению с руководителем непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон основной отпуск может быть предоставлен работникам и по истечении непрерывной работы, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с согласия профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска осуществляются с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.1.4. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- не менее нормированный рабочий день директору 14 календарных дней;
- не менее нормированный рабочий день водителю 3 календарных дня;

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть предоставлены одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по

40.14. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

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

40.16. На основании листка нетрудоспособности 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 отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска менее чем за две недели.

40.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за неполный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска за полный рабочий год работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работодатель учитывает, что:

- дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- отпуски, составляющие менее половины месяца, исключаются из стажа, а отпуски, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

40.18. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- рождения ребёнка – 1 календарных дней;
- свадьбы работника – 3 календарных дней;
- свадьбы близких родственников – 3 календарных дней;
- отъезда родителей детей на военную службу - 1 календарный день;

40.19. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

40.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

40.21. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в указанный им срок в следующих случаях:

- при рождении ребенка – 4 календарных дня;
- для проводов детей в армию -4 календарных дня;
- бракосочетание работника -2 календарных дня;
- в связи с со смертью близких родственников – 2 календарных дня
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников силовых органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.1.22. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении отпуска в другое время средний заработок 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 использованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

4.1.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

4.2. Профсоюзный комитет обязуется:

4.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

4.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях представительный совет совета учреждения и профсоюзного комитета, о

бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2 В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также отраслевым законодательством, заключенным учредителем учреждения, и настоящим коллективным договором.

5.2.2 При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профсоюзного комитета.

5.2.3. Предоставлять профсоюзному комитету в установленном по соглашению с ним порядке бесплатно актовые залы и другие специально оборудованные помещения для подготовки и проведения культурных и социально значимых мероприятий для работников учреждения.

5.2.4. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления указанного возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.3 профсоюзный комитет:

5.3.1. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства со специального счета профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

5.3.2 Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- премиальные выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание;
- премирование победителей конкурсных мероприятий, краевого, муниципального уровня;

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность воспитанников, за активное участие педагогических работников в жизни учреждения;
- грамоты за достижения воспитанников в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте учреждения, официальных группах в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны ежегодно заключают Соглашение об охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.2. Стороны совместно обязуются:

6.2.1. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.2.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда.

6.2.3. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с воспитанниками; по контролю состояния зданий; по приёмке учреждения на готовность к новому учебному году;

своевременное расследование несчастных случаев;

6.2.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.2.5. Контролировать выполнение учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований государственного инспектора труда Профсоюза, уполномоченного (доверенного) по охране труда профсоюзного комитета.

6.2.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в учреждении по вопросам охраны труда с последующим информированием на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета.

6.3. Работодатель обязуется:

- осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.
- проводить в установленном законодательством Российской Федерации специальную оценку условий труда на рабочих местах учреждения. Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.
- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников учреждения;
- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение аккредитованной специальной оценкой специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты (СИЗ), занятых на работах с вредными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров;
- привлекать представителей профсоюзного комитета к участию в работе по приёму в учреждение к новому учебному году;
- проводить с работниками обучение и инструктажи по охране труда, безопасности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными нормами профессий и должностей;
- приобретать, обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств учреждения (ст.221 ТК РФ);
- своевременно отчислять средства на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

освидетельствования вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на работах с особыми условиями труда;

- обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) работников, а также периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их направлению в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- обеспечивать за счет собственных средств проведение обязательных медицинских освидетельствований работников (ст.212,213 ТК РФ);

- организовать процедуру управления профессиональными рисками, разработать комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков;

- осуществлять доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов учреждения. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, влажность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда;

- с учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения охраны труда, обеспечивать инструктора по физическим упражнениям информацией о состоянии здоровья воспитанников по итогам профилактических медицинских осмотров, регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов;

- обеспечивать работников аптечкой первой помощи работникам, чистой питьевой воды (кулер);

- организовывать проведение мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа в следующих формах:

- проведение опроса (анкетирования) среди работников об уровне их информированности по ВИЧ/СПИДу;

- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной информации и др.);

- включение вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и повторного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;

- обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда;

- проведение единого дня информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни.

6.4. Работодатель утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.5. Работодатель представляет в профсоюзный комитет письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором указывается: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

6.6. Работодатель оказывает содействие техническому инспектору труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований охраны труда, ему предоставляется другая работа на время устранения этой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.8. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников учреждения и приёма пищи.

6.9. Работники обязуются:

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

6.9.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.9.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.9.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.9.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.10. Профсоюзный комитет обязуется:

6.10.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.10.2. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по труду профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в помещениях учреждения.

6.10.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний работников охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.10.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в следующих:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке групп и производственных помещений, спортивного зала, спортзала, бассейна и других объектов к началу учебного года.

6.10.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.10.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их требований к безопасным условиям труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.10.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления учреждения, в

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.10.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда в проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - принятые на работу в учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, 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;
- в случае нахождения молодого специалиста в отпуске по уходу за ребенком и родам, по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации срок действия рекомендуемого

выплат молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные учреждения, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей, продлевается до трех лет фактической работы после выхода из отпуска.

Стороны определяют следующие приоритетные направления в деятельности по осуществлению поддержки молодых работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их деятельности в учреждении:

- оказание помощи в адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к профессиональной деятельности;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставника за молодыми педагогами в период их работы в учреждении;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Профсоюзный комитет совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в учреждении;
- материальное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их грамотами в обстановке наградами учреждения, организаций Профсоюза.

Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о правах и обязанностях вступления в Профсоюз и участия в работе совета молодых педагогов;
- обеспечить право реального выбора молодыми педагогами направлений их направлений внеурочной работы в учреждении с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном творчестве обучающихся, туризме, техническом моделировании, научно-творческой и научно - практической деятельности и др.);

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что:

Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом

развития учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной подготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых специальностей и специальностей.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на оказание с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (приобретения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объем не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объем освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы на проезд, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.17. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, магистратуры, по программам профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, установленном статьями 173-177 ТК РФ.

8.18. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для продолжения образовательного учреждения.

8.19. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и согласованию с профсоюзным комитетом работодатель предоставляет работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения обучения и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственного управления соблюдать установленные настоящим коллективным договором обязательства и ответственности;

9.1.2. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной базы учреждения социально значимым вопросам;

9.1.3. обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его исполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников;

9.1.4. реализовывать возможности переговорного процесса с целью защиты интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников;

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности социального комитета в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, коллективным соглашением, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления взносов.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном профсоюзным комитетом, но не менее 1% (последняя часть статьи 377 ТК РФ);

9.2.2. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профсоюзного комитета в соответствии с условиями, предусмотренных трудовым законодательством и коллективным договором;

9.2.3. соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.2.4. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзного комитета по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.2.5. решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьей части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия профсоюзного комитета;

9.3. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

- согласования, представляющего собой принятие решения работодателем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профсоюзного комитета выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профсоюзного комитета не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

94. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом

принимает:

- установление системы оплаты труда;
- утверждает формы расчетного листка;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- изменение условий труда;
- оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- оплату труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ)
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 32 ТК РФ;

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие Положения о дополнительных отпусках;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением.

95. Работодатель с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета

- принимает решения о массовых увольнениях;
- принимает решение о временном введении режима неполного рабочего дня при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и неполной рабочей недели ранее срока, на который они были введены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- изменяет режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (статья 105 ТК РФ);
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решение о введении, замене и пересмотре норм труда (статья 162 ТК РФ);
- утверждает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждает правила внутреннего трудового распорядка;
- принимает локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает решения о применении дисциплинарного взыскания в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- принимает решение о снятии дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение специальной оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- создает комиссию по охране труда;
- утверждает правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- определяет сроки проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- производит расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, грубого проступка, несовместимого с продолжением данной работы (восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
 - другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.);
- принимает решение о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (статья 82 ТК РФ);

9.6. Профсоюзный комитет обязуется:

9.6.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, обеспечению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.6.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и разъяснений к нему.

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

9.6.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

9.6.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе правильности фонда оплаты труда;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (включая сведения о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них сведений, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

- охраной труда в учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников о назначения;

9.6.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.6.7. Участвовать в формировании в учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.6.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.6.9. Принимать участие в аттестации работников о учреждении на соответствие занимаемой должности.

9.6.10. Осуществлять за правильностью и полнотой удержания своевременности перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.6.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности Профсоюза.

9.6.12. Ходатайствовать о представлении к наградам работников учреждения.

9.6.13. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) незаконных решений, противоречащих законодательству, охране труда, интересам коллективного договора, отраслевому соглашению, принятия незаконных нормативных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом.

9.6.14. Выступать инициатором начала переговоров по заключению нового коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования Ставропольского края, на 2023-2025 годы; Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

10.2. Работодатель:

10.2.1. предоставляет профсоюзному комитету независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-техническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного комитета, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность помещения информации в доступном для всех работников месте в здании учреждения;

10.2.2. предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.2.3. не препятствует представителям профсоюзного комитета, трудовому и техническому инспекторам труда Профсоюза, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьей 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.2.4. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм дискриминации в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе (или) профсоюзной деятельностью;

10.2.5. привлекает представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, экономии заработной платы;

10.2.6. предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования труда и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, уровне средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому привлечению численности (штата) работников, квалификации, дополнительному профессиональному образованию, результатах аттестации и отзывах работников и другую необходимую информацию;

10.2.7. обеспечивает участие профсоюзного комитета в работе органов управления учреждения (попечительский совета) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

III.3. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы:

III.3.1. члены профсоюзного комитета, в том числе, выполняющие работу на общественных началах Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профессиональной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора;

III.3.2. члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

III.4. Члены профсоюзного комитета включаются в состав контрольно-ревизионной комиссии: аттестационной, по определению педагогической ценности, выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, по урегулированию споров между участниками трудовых отношений, расследованию несчастных случаев, проверке деятельности организации к новому учебному году и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

III.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения учитывается при награждении и поощрении работников.

III.6. Стороны совместно:

III.6.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам учреждения;

III.6.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства работодателя и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета по реализации уставных функций Профсоюза.

III.7. Стороны признают гарантии работников, избранных (назначенных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

III.7.1. работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения за совершение дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод избранных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.

10.7.2. 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 педагогической нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и других выплат работникам, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается, если соблюдены требования соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а работодателя (заместителя) первичной профсоюзной организации — с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

10.7.3. расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избравшимися в состав профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В других случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора учреждения.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по предоставлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профсоюзным комитетом.

11.2.3. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводится до сведения работников 1 раз в год.

11.2.4. Профсоюзный комитет отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

12.13. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**Примерная форма
трудового договора с работником государственного
специального (коррекционного) образовательного учреждения для детей-
и подростков, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями
здоровья «Дошкольный детский дом №9»**

" " 20__ г.

_____ (населенный пункт)

_____ (наименование учреждения в соответствии с уставом)

_____ (должность, ф.и.о.)

_____ (наименование учреждения в соответствии с уставом)

_____ (устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем

работодателем, с одной стороны, и _____,

(Ф.И.О.) именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой

стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет

работнику работу по _____

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

Работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

_____ (указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

_____ (полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении

работодателя _____

(наименование обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и

4. Работа у работодателя является для работника: _____

(основной, по

совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____

_____ (определенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время исполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного

договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

Настоящий трудовой договор вступает в силу с "___" _____ 20__ г.

Дата начала работы "___" _____ 20__ г.

Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- 1) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- 2) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- 4) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

Работник обязан:

- 1) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом настоящего трудового договора и должностной инструкцией;
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- 5) немедленно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- 1) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- 2) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 4) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- 5) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

Работодатель обязан:

- 1) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- 2) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

вызывать работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

IV. Оплата труда

За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (в часов педагогической работы за ставку) _____.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____.

Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск _____.

_____ календарных дней.

III. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск _____ в связи _____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

IV. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором.

V. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VI. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(указать вид страхования, наименование локального нормативного акта)

VII. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____.

VII. Защита персональных данных работника

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федерального закона от 27 июля 2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ст.ст.85-90 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 27 июля 2006 №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», Постановления Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2007 г. № 781 «Об утверждении Положения об обеспечении безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных» _____

(ф.и.о., дата рождения, паспортные данные, место проживания и регистрации)

«_____» _____ 20____ г. «Согласие на обработку своих персональных данных учреждению» (далее - Оператор), _____

_____ являюсь как субъект персональных данных

_____ работника в осуществлении трудовой деятельности, наиболее полного выполнения им своих обязанностей, обязательств и компетенций, определенных _____ законом "Об образовании";

_____ и иных целей, при условии обязательного обезличивания персональных данных в ведении финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

_____ и ведения делопроизводства и документооборота, в том числе и в _____ виде

_____ предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с моими _____ данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, _____, изменение, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение. _____ вправе обрабатывать мои персональные данные посредством внесения их в _____ базу данных, включения в списки и отчетные формы, предусмотренные _____, регламентирующими предоставление отчетных данных (документов) в _____ с законодательством Российской Федерации.

содержание персональных данных, передаваемых Оператору на обработку:

фамилия, имя и отчество

паспортные данные, данные военного билета (для военнообязанных)

дата рождения

место рождения и гражданство

номер медицинского полиса

номер страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования

адресные сведения

сведения о месте регистрации, проживания

квалификационные данные, сведения для расчета заработной платы сотрудника

номер налогоплательщика

сведения об образовании, стаже, аттестации и повышении квалификации

сведения о наградах и достижениях

сведения о категории работника: совместитель, молодой специалист, пенсионер

сведения о семейном положении и членах семьи

иная информация

Оператор вправе включать обрабатываемые персональные данные сотрудников в списки (формы) и отчетные формы, предусмотренные нормативными документами федеральных, региональных и городских органов управления образования, регламентирующих составление отчетных данных.

Я оставляю за собой право отозвать свое согласие посредством составления соответствующего письменного документа, который может быть направлен мной в адрес _____ по почте заказным письмом с уведомлением о вручении либо

лично под расписку представителю _____

телефон(ы): _____

почтовый адрес: _____

в соответствии с положениями Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» ознакомлен(а).

Настоящее согласие дано мной «__» _____ 20__ г. и действует бессрочно

Подпись: / _____ / _____ расшифровка

Работник _____ обязуется:

(наименование учреждения)

1. Не разглашать сведения ограниченного доступа, которые ему будут доверены или станут известны в период действия настоящего Договора.

2. Не сообщать устно или письменно кому бы то ни было сведения ограниченного доступа без соответствующего разрешения Работодателя.

3. В случае попытки посторонних лиц получить сведения ограниченного доступа немедленно сообщать об этом своему руководителю или ответственному за обеспечение информационной безопасности.

4. Не использовать знание сведений ограниченного доступа для занятий любой деятельностью, которая в качестве конкурентного действия может нанести ущерб Работодателю либо субъекту персональных данных.

5. При прекращении действия данного Договора все носители сведений ограниченного доступа (документы, машинные носители, черновики, распечатки на принтерах и пр.), которые находились в его распоряжении в связи с выполнением должностных обязанностей, передать своему руководителю.

6. Об утере или недостатке носителей сведений ограниченного доступа, удостоверений, пропусков, ключей от сейфов (хранилищ), личных печатей и других фактах, которые могут привести к разглашению сведений ограниченного доступа, а также о причинах и условиях возможной утечки этих сведений немедленно сообщать своему руководителю или ответственному за обеспечение информационной безопасности.

Использовать переданные ему Работодателем и установленные на рабочем месте технические средства обработки и передачи информации исключительно для выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Договором.

Работодатель предоставляет Работнику необходимые условия для выполнения обязанностей по охране конфиденциальности сведений ограниченного доступа, к которым относится Работник — хранилища для документов, средства для доступа к информационным ресурсам и др., определяемые обязанностями, выполняемыми Работником.

Работник подтверждает, что не имеет никаких обязательств перед какими-либо физическими или юридическими лицами, интересы которых вступают в противоречие с условиями настоящего Договора, либо ограничивают права и обязанности Работника, предусмотренные настоящим Договором.

Работодатель обязуется до начала выполнения должностных обязанностей Работником привести до его сведения соответствующие положения документов по защите сведений ограниченного доступа, разглашение которых может нанести ущерб интересам Работодателя, нарушить права и свободы субъектов персональных, данных и нарушить настоящий Договор.

Работнику известно, что разглашение сведений ограниченного доступа, ставших ему известными в период действия настоящего Договора, может повлечь дисциплинарную, материальную, административную, гражданско-правовую, уголовную ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

37. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

38. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

39. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

40. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

41. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Х. Заключительные положения

Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

наименование организации)

(Ф.И.О.)

адрес (место нахождения)

Адрес места жительства

Паспорт (иной документ,
удостоверяющий личность)

серия N

кем выдан

дата выдачи " " г.

подпись) (подпись) (Ф.И.О.)

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

ИСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20__ г.

Организация: ГКС (К) ОУ "Дошкольный детский дом №9"

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

	Период	Рабочие	Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
	Дни	Часы	Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
Удержано:					Удержано:		
до оклада (по					НДФЛ		
плата за работу					Профсоюзные взносы		
в государственном							
образовательном							
учреждении							
плата за работу					Выплачено:		
с контингентом							
в развитии, с							
соц. развития							
плата за работу					Выплата заработной платы за 1		
для детей-					половину месяца		
детей, ост. без							
родителей							
плата за стаж					Выплата зарплаты		
работы							
до МРОТ							
ее совместительство)							
до оклада (по							
плата за работу							
в государственном							
образовательном							
учреждении							
плата за работу							
с контингентом							
в развитии, с							
соц. развития							
плата за работу							
для детей-							
детей, ост. без							
родителей							
до МРОТ							

...тория на начало

Долг предприятия на конец

благаемый доход:

на детей: 0,00

даю
тор ГКС (К) ОУ
«Дошкольный детский дом №9»



Побейченко Е.Е.

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации ГКС (К) ОУ «Дошкольный
детский дом №9»



Каргина М.Г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка государственного казённого
специального (коррекционного) образовательного учреждения для
детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с
ограниченными возможностями здоровья
«Дошкольный детский дом №9» г. Ставрополя

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Правила внутреннего трудового распорядка, в дальнейшем именуемые Правилами, Государственного казённого специального (коррекционного) образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья «Дошкольный детский дом №9», в дальнейшем именуемого ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» имеют целью способствовать формированию трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, эффективной организации работы и безопасных условий труда, повышению качества учебно-воспитательного процесса.

Правила отражают трудовые отношения между работниками и работодателем ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» в соответствии с гл. ТК РФ (ст.15,19,20,22).

Правила утверждаются с учетом мнения профсоюзного комитета ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» и являются приложением к коллективному договору.

На работников ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» распространяются права и обязанности, предусмотренные ТК РФ и законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

Настоящие правила обязательны к исполнению для всех работников ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9».

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ.

Работники ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» принимаются на работу работодателем.

При поступлении на работу работники предоставляют следующие документы:

- личное заявление;
- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (ст. 65 ТК РФ), работником ведет трудовую деятельность в электронном виде (ст. 66.1 ТК РФ) или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ об образовании, о квалификации при наличии специальных знаний;
- документы воинского учета для военнообязанных;
- страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования;
- медицинское заключение о состоянии здоровья (медицинская книжка с допуском к работе);
- справка о наличии (отсутствии) судимости.

Прием на работу педагогических и иных работников учреждения осуществляется согласно статьям 331, 351.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

При приеме на работу с работником заключается трудовой договор соответствии с ТК РФ, который подписывается работодателем и работником, заключается в 2-х экземплярах, один из которых остается у работодателя, а другой выдается работнику и является фактическим допущением работника к работе с ведома работодателя.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора (ст.68 ТК РФ). Приказы о приеме (переводе, увольнении) на должность подписываются работодателем ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» или лицом, уполномоченным его.

При приеме на работу каждый работник должен ознакомлен с настоящими Правилами,

актами ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» имеющими отношение к функциям работника.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания указывается в трудовом договоре и не может быть продлен. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Для работников ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» устанавливаются следующие сроки испытания:

- всем работникам до 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для (ст.70 ТК РФ):

- беременных женщин;
- лиц, впервые поступающих на работу после окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода из других организаций, учреждений;
- в иных случаях, установленных ТК РФ.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня, с указанием причин, послуживших основанием признания его, не выдержавшим испытание.

При этом расторжение договора производится без учета мнения профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, иных нормативных актов, коллективного договора, настоящих Правил. Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

При поступлении на работу в ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» работодатель обязан ознакомит работника с положением о ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» настоящими правилами, коллективным договором, должностной инструкцией, условиями оплаты труда, проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной безопасности, по охране жизни и здоровья детей.

3.ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

Работник ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» имеет право:

- знакомиться с документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой должности, критериям оценки качества его работы;
- получать информацию и материалы, необходимые для исполнения должностных обязанностей;
- посещать другие организации в установленном порядке для исполнения должностных обязанностей;
- принимать решения и участвовать в их подготовке в соответствии с должностными обязанностями;
- знакомиться с материалами, находящимися в личном деле;
- на повышение квалификации;
- на дополнительное профессиональное образование;

ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» обязан:

- соблюдать законодательство РФ о труде;
- осуществлять меры, направленные на наиболее полное использование внутренних резервов, научную организацию труда;
- создавать условия для повышения качественного уровня показателей работы ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9»;
- поддерживать инициативу и поощрять работников;
- обеспечивать соблюдение дисциплины, формировать стабильный коллектив;
- обеспечивать соблюдение трудовой дисциплины, применяя меры воздействия к ее нарушителям;
- обеспечивать условия работы, соответствующие правилам охраны труда, технике безопасности, санитарными нормами и правилами;
- обеспечивать работников средствами, материалами, информацией, необходимой для исполнения ими своих должностных обязанностей;
- постоянно контролировать соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности противопожарной охране, должностных инструкций, по охране жизни и здоровья детей, санитарных норм и правил по содержанию ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9»; выдавать заработную плату в установленные сроки;
- следить за своевременным прохождением регулярных медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки должностных лиц и работников, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей, приготовлением пищи, обеспечением санитарно-гигиенических норм;
- возложить на сотрудников ответственность за состояние своего здоровья в период между медицинскими и своевременно проходить лечение.

5. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ.

Педагогические и медицинские работники проходят аттестацию 1 раз в 5 лет.

Врачу-педиатру, старшей медицинской сестре, медицинским сестрам наличие сертификата на их профессиональную деятельность.

6. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Режим работы ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» круглосуточный. В ГКС ОУ «Дошкольный детский дом №9» может устанавливаться 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями либо 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность работы воспитателя на группах с 7.00 до 20.30 (13ч. 30м.). В ГКС с круглосуточным режимом работы ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» составляются графики смен.

Наименование должности	Время работы	Часы работы	перерыв
Директор	9.00-17.30	8ч.	13.00-13.30
Заместитель директора по УВР	9.00-17.30	8ч.	13.00-13.30
Воспитатель	7.00-20.30	13ч.30мин. (по графику)	-
Учитель-дефектолог	1смена: 9.00-13.00 2смена: 14.00-18.00	4 часа (по графику)	-
Психолог-психолог	9.00-16.42	7ч.42мин.	13.00-13.30
Учитель-логопед	1смена: 9.00-13.00 2смена: 14.00-18.00	4 часа (по графику)	-

Основной педагог	9.00-16.45; 7.30-15.15	7ч.45мин.	13.00-13.30 12.00-12.30
Музыкальный руководитель	8.00-12.30 14.30-19.00 13.30-18.00	4ч.30мин. (по графику)	-
Основной воспитатель	0,5 ставки	по графику	-
Специалист социально- психологической службы	с 9.00-17.30	8ч.	13.00-13.30
Инструктор по физической культуре	11.20-19.20; 08.00-16.00; 09.00-16.00	(по графику)	13.00-13.30
Педагог организатор	1смена: 8.00-15.12 2смена: 12.00-19.12	7ч.12мин. (по графику)	-
Экономист;	9.00-17.30	8ч.	13.00-13.30
Менеджер			
Главный бухгалтер	9.00-17.30	8ч.	13.00-13.30
Шофер	с 16.00-09.00 (в выходные и праздничные дни с 09.00-09.00)	По графику - через два	-
Водитель автобуса	с 8.00-16.30	8ч.	12.30-13.00
Водитель легкового автомобиля	с 8.00-16.30	8ч.	12.30-13.00
Мастер по ремонту одежды	8.00-12.00	4 ч.	-
Мастер-ляльщик	8.00-16.30	8ч.	12.00-12.30
Специалист хозяйственного отдела	8.00-16.30	8ч.	12.00-12.30
Специалист служебных помещений	8.00-16.30	8ч.	12.00-12.30
Мастер по стирке белья	8.00-16.30	8ч.	13.00-13.30
Мастер по обслуживанию и ремонту зданий, коммунальных	8.00-16.30	8ч.	12.00-12.30
Психиатр	9.00-16.12	7ч.12мин.	13.00-13.30
Работник медицинским отделом	0,25 ставки	1ч.48мин.	-
Старшая медицинская сестра	9.00-16.12	7ч.12мин.	13.00-13.30
Медицинская сестра постовая	16.00-11.00 (выходные и праздничные дни с 09.00-09.00)	через два (по графику)	-
Шофер	6.00-20.30	14ч. по графику (два через два)	13.30-14.00
Сторож	7.00-11.00	4 часа	-
Помощник воспитателя ночной	20.00-09.00	два через два (по графику)	-
Стеларь	9.00-17.30	8ч.	13.00-13.30
Психоконсульт	0,5 ставки, 9.00- 13.00	4ч.	-
Кладовщик	0,5 ставки, 09.00- 13.00	4ч.	-
Собственный рабочий кухни	8.00-16.30	8ч.	12.00-12.30

Продолжительность работы накануне праздничных дней уменьшается на 1 час для всех работников, кроме педагогов, помощников воспитателя ночных, медицинских сестер ночных.

Продолжительность рабочего времени в неделю с нагрузкой на 1 ставку устанавливается для:

- воспитателей групп-25 часов;
- учителей-дефектологов-20 часов;
- учителей-логопедов-20 часов;
- педагога-психолога-36 часов;
- инструктора по физической культуры-30 часов;
- социального педагога-36 часов;
- музыкального руководителя-24 часа;
- педагога организатора-36 часов;
- врача-педиатр-36 часов;
- старшая медицинская сестра-36 часов;
- медицинская сестра постовая-39 часов;
- старший воспитатель-18 часов;
- помощников воспитателей ночных – 36 часов;
- для остальных работников -40 часов;

Нормированный рабочий день устанавливается для:

- директора;
- водителя.

Каждый работник работает по своему графику.

С графиком работы работника знакомят при поступлении на работу под роспись.

В случае замещения работников изменения в графике работы доводятся до работника под роспись.

Директор обеспечивает регистрацию прихода и ухода работников с работы.

Уход с работы по служебным делам и другим уважительным причинам осуществляется с разрешением директора или лицом заменяющим его.

Работникам групп, пищеблока, прачечной, охране, медицинского блока не разрешается оставлять свою работу до прихода сменяющего, в случае неявки сменяющего работник должен сообщить работодателю ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» для организации замены.

В случае болезни, другой уважительной причины работник обязан сообщить о своем уходе на работу руководителю с последующим предъявлением соответствующих документов.

Изменение графика работы и замена одного работника другим без разрешения работодателя или руководителя подразделения не допускается.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно с воспитанниками.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам устанавливается графиком отпусков, за 2 недели до наступления календарного года.

Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственных обязанностей, вызывать их с работы для выполнения их общественных поручений, без обеспечения досмотра за детьми;
- созывать совещания и собрания (без обеспечения досмотра за детьми);
- выдавать справки и удостоверения без ведома руководителя;
- во время занятий с детьми никто не имеет права делать педагогу замечаний по

- поводу его работы, входить в группу;
- в отдельных случаях имеют право занятий с детьми входить директор и заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- входить непосредственно на пищеблок имеют право директор или административные работники, контролирующие работу поваров;
- курить на территории ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9»;
- покидать рабочее место.

7. ОПЛАТА ТРУДА.

Утверждение устанавливается ставки заработной платы (должностные оклады) согласно действующего законодательства. Определяет виды и размеры надбавок, доплат и других компенсационного и стимулирующего характера в пределах средств, направляемых на оплату труда, а также утверждает штатное расписание.

Сформированный штат работников получает гарантированную заработную плату из единого фонда оплаты труд. Заработная плата работника складывается, как из должностного оклада или ставки заработной платы, так и компенсационных и стимулирующих выплат. Стимулирующая часть оплаты труда состоит из соответствующих надбавок, прямым образом зависящих от объема оказанных услуг конкретным работником, его качественных показателей и общей результативности.

Заработная плата выплачивается работникам каждое 5 и 20 числа текущего месяца на расчетный счет в банке.

8. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД.

За успешное и добросовестное исполнения работником своих должностных обязанностей, безупречную работу, выполнение работ особой важности, достигнутые положительные результаты работ применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение отраслевыми наградами;
- выдача премий.

При поощрении работников издается приказ. При применении поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда. За особые трудовые заслуги работники ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» могут быть представлены к поощрению, к награждению наградными знаками, почетными грамотами и присвоению почетных званий.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

За нарушение трудовой дисциплины руководитель ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» применяет следующие дисциплинарные взыскания (в соответствии со ст.192 ТК РФ):

Положения об оплате труда работников:

- замечание – уменьшить размер стимулирующих выплат на 50%;
- выговор – приостановить выплату стимулирующих выплат на 100%;
- увольнение по соответствующим основаниям.

За каждое дисциплинарное нарушение может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания обязательно учитывается тяжесть совершенного дисциплинарного поступка, обстоятельства, при которых он совершен, выполняемая работа и поведение работника.

При применении дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. В случае отказа дать объяснения руководителем составляется соответствующий акт. Отказ работника дать не может служить

...ствием для применения взыскания, дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не ... времени болезни или отпуска, а также времени необходимого на учет мнения профсоюзного комитета ГКС «(К) ОУ «Дошкольный детский дом №9».

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-ответственной деятельности или инвентаризационной проверки – не позднее 2-х лет со дня совершения.

О применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его, объявляется работнику, подвергнутому взысканию под роспись в течении 3-х дней со дня издания. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В течении года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. По инициативе руководителя, просьбе самого работника, ходатайстве профсоюзного комитета в течении года со дня применения взыскания руководитель может снять взыскание. В течении срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, изложенные в действующих Правилах, к работнику не применяются.

10. ПОРЯДОК ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ.

Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. ст. 77-84), Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» и другим федеральным законам, в случаях:

- Прекращения гражданства РФ;
- Избрания в выборные органы власти;
- Несоблюдение обязанностей и ограничений, установленных для работников образовательных учреждений.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно (заявление) за 2 недели. После этого срока работник в праве прекратить работу. Последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы (медицинскую книжку и др.) и произвести с работником окончательный расчет. По согласованию сторон договор ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» и работником может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Расторжение договора по инициативе ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» в случаях, предусмотренных ТК РФ, не допускается без согласия и учета мнения профсоюзного комитета. Прекращение трудового договора оформляется приказом директором ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9». Запись в трудовой книжке производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ ссылаясь на соответствующую запись ТК РФ. Днем увольнения является последний день работы или отпуска (по заявлению работника).

Организация работы ГКС (К) ОУ «ДОШКОЛЬНЫЙ ДЕТСКИЙ ДОМ №9».

Работу ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» организует работодатель в соответствии

Уставом. Он производит расстановку кадров и их подбор. Директор ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» организует работу на основе распоряжений, еженедельно проводит планерки.

Организация работы ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» строится на выполнении каждым работником должностных обязанностей, должностных инструкций,

расписанием, сметой доходов и расходов в рамках хозрасчетной деятельности, также на строгом соблюдении графика работы каждым работником, уход осуществляется только с ведома работодателя или руководителя подразделений.

Работодатель совместно с заместителями составляет Программу развития учреждения на ближайшие 3-5 лет, годовой план работы ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9», анализирует его и отчет, намечает дальнейшие пути работы ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9».

Образовательный процесс строится на основе реализуемых образовательных программ в соответствии с режимом возрастных групп по утвержденным работодателем моделям, педагогическими работниками с помощью обслуживающего персонала.

Работодатель устанавливает и утверждает график контроля работы всех служб детского дома на год, на месяц.

Работодатель обеспечивает правильное ведение хозяйственной деятельности и производства в ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9».

Медицинское обслуживание, оздоровительную работу с детьми осуществляет врач-педиатр и старшая медицинская сестра ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9».

Директор укомплектовывает детьми возрастные группы в установленном и утвержденном порядке, закрепляет за каждым воспитателем и его помощником группу детей, организует перевод детей в последующую возрастную группу.

Методическое руководство и контроль за работой педагогического персонала осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе, представляющий методическую службу ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9».

Методическое руководство и контроль за работой обслуживающего персонала, рабочих осуществляет заместитель директора по хозяйственному отделу.

Контроль за работой пищеблока осуществляют старшая медицинская сестра, заместитель директора по хозяйственному отделу и директор.

Методическое руководство службой социально-психологического сопровождения осуществляет заместитель директора по социальной работе.

Методическое руководство медицинского блока осуществляет заведующий медицинским отделом.

Методическое руководство по соблюдению безопасных условий труда в учреждении осуществляет заместитель директора по охране труда и технике безопасности.

12. СРОК ДЕЙСТВИЯ НАСТОЯЩИХ ПРАВИЛ.

Настоящие Правила вступают в силу с момента утверждения директором и действуют постоянно.

В настоящие Правила могут быть внесены дополнения (или) изменения в соответствии с действующим законодательством и оформлены как приложение к настоящим правилам.

**Положение об оплате труда работников
государственного казённого специального (коррекционного)
образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья
«Дошкольный детский дом № 9»**

Раздел 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казённого специального (коррекционного) образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья «Дошкольный детский дом № 9» (далее – учреждение образовательного учреждения, казённое учреждение) разработано в соответствии с приказом министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 года и Едиными рекомендациями по установлению федерального, регионального и местного уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2019 г., протокол N 11.

1. Система оплаты труда работников казенных учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отступающих от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами казенного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются казенным учреждением, 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 месяц) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников казенного учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников казенного учреждения,

...маются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

3. Штатное расписание казенного учреждения утверждается руководителем казенного учреждения по согласованию с министерством образования Ставропольского края и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем казенного 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 казенного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но имеющие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно 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.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам государственных учреждений согласно Положению образовательного учреждения.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам казенного учреждения согласно Положению учреждения.

7. 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.

8. Фонд оплаты труда казенного учреждения формируется на очередной год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников государственных учреждений.

9. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда казенного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, предусмотренных Положениями об оказании материальной помощи работникам казенного учреждения.

10. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников государственных учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральным

исполнительством и законодательством Ставропольского края, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на органы государственной власти Ставропольского края, а также обеспечивающих деятельность органов государственной власти Ставропольского края (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Ставропольского края и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ставропольского края, в министерстве.

(п. 10 введен приказом минобразования Ставропольского края от 09.2019 № 1365-пр)

11. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников государственных учреждений, указанных в пункте 10 настоящего Положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников казенного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой коэффициентов к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников казенного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на установленную штатным расписанием численность работников казенного учреждения (без учета численности работников, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году)

Раздел 2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников казенного учреждения.

2.1. Должностные оклады работников государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья «Дошкольный детский дом № 9» по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1 Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения для детей-сирот всех типов, устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда. <*>

№	Наименование должности и требования к квалификации	Группа по оплате труда руководителей
---	--	--------------------------------------

	I	II	III	IV
2	3	4	5	6
Заместитель директора, главный бухгалтер	20077,00	18806,00	17643,00	16596,00

(пп. 2.1.1 в ред. приказа минобразования Ставропольского края от 07.2022 № 1243-пр)

2.1.2 Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9 (без учета заработной платы директора, его заместителя и главного бухгалтера), (далее - предельная кратность).

Предельная кратность равна 3,5.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителя руководителя (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников ГКС (К) ОУ «Дошкольный детский дом №9» учитываются выплаты по основной должности заместителя руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с замещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с исполнением штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

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

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
2	3	4

1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	6061,00
----------------------------	----------------------	---------

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

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
2	3	4
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7897,00
2 квалификационный уровень	социальный педагог; педагог дополнительного образования; педагог организатор	8372,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	8906,00
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-дефектолог, учитель-логопед	9500,00

(пп. 2.1.4 в ред. приказа минобразования Ставропольского края от 2022 № 1243-пр)

2.1.5 Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
2	3	4
1 квалификационный уровень	Начальник социально-психологической службы	10459,00

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

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь	6061,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности второго уровня»	

разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (сторож, дворник)	4443,00
разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (швея по ремонту одежды, кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке белья, подсобный рабочий кухни, уборщик служебных помещений.)	4655,00
разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений)	4865,00
разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель грузового автомобиля)	6137,00
разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (машинист)	6208,00

2.4 в ред. приказа минобразования Ставропольского края от 27.07.2022 № 3-пр)

2.4.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, выполняющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим справочником, 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. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада решается данным учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

2.5. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, установленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится досчет до минимального размера оплаты труда.

Досчет начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за календарный месяц.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

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

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенного учреждения с учетом действующего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

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

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

3.4.1. Работникам учреждения по результатам проведенной специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты 12 процента тарифной ставки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

рабочий по стирке белья

швар;

собственный рабочий кухни.

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

Доплата за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки заработной платы за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов:

сторож

медицинская сестра (постовая)

помощник воспитателя.

3.5.2 Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не

нее чем в двойном размере:

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

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также за работу в рабочее время, выходные и нерабочие праздничные дни, должна производиться сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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 казенного учреждения, выполняющим в пределах рабочего времени (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.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются для каждого работника 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 комиссией 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 образовательного учреждения.

3.5.4.2. Работникам казенного 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 проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детский дом для детей дошкольного возраста	50
2	Педагогическим работникам казенного учреждения за руководство методическими, психолого-медико-педагогическими консилиумами, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
3	За работу с архивом учреждения	20

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)
-------	--------------------	--

	платы)
2	3
За работу в государственной дошкольной образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам дошкольного образования (в целом на учреждение).	15
За работу в группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).	20
За работу в учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в целом на учреждение).	20
В учреждении 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 (в целом на учреждение).	20
Помощникам воспитателей, казенного учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30

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

Раздел 4. 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 казенного 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 казенными учреждениями в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников

казенных учреждений.

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 учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям казенных учреждений.

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

4.2. В казенном 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.

Казенные учреждения не могут 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 казенные учреждения 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 – 50% от должностного оклада;
- работникам, ответственным за коррупцию – 50% от должностного оклада;
- работникам, осуществляющим полномочия контрактного управляющего – 50% от должностного оклада;
- работникам, ответственным по электробезопасности – 50% от должностного оклада;
- работникам, ответственным за безопасность дорожного движения – 50% от должностного оклада;
- работникам, ответственным за ГО и ЧС – 50% от должностного оклада;
- работникам, ответственным за ведение сайта казенного учреждения – 50% от должностного оклада;

- работникам, ответственным за выполнение срочных и ответственных заданий, за передачу электронных данных по сети Internet с целью развития информационного развития – 50% от должностного оклада;
 - работникам ответственным за ведение документации с помощью информационно-коммуникационных технологий, за составление и предоставление отчетности в ПФР по льготным специальностям, за составление и предоставление статистической отчетности, за разъездной характер работы - 50% от должностного оклада;
 - работникам, за безаварийность, выполнение мелкого и текущего ремонта автотранспорта казенного учреждения, замене масла, тосола - 50% от должностного оклада;
 - работникам выполняющие обязанности по должности отсутствующей в штатном расписании (кассира) – 50 % от должностного оклада;
 - медицинским работникам за сопровождение воспитанников к местам амбулаторного и стационарного осмотра и лечения, за осуществление взаимосвязи с аптекарскими сетями с целью привлечения благотворительной помощи, за осуществление взаимосвязи с учреждениями здравоохранения города, края и РФ, оформление квот на оказание высокотехнологичной медицинской помощи - 50 % от должностного оклада;
 - педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада;
 - работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казенного учреждения 35 процентов от должностного оклада;
 - педагогическим работникам казенного 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 казенных учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада;
- (в ред. приказа минобразования Ставропольского края от 04.02.2019 № 112-пр)
- работникам, ответственным за организацию питания в казенных учреждениях, 20 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 казенным учреждением.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляются с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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 образовательного учреждения в целом. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в казенном 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 казенного учреждения.

Рассмотрев на предварительном заседании оценочные листы, рабочая комиссия принимает решение о распределении количества баллов в соответствии с критериями качества выполнения должностных обязанностей работников, открытым голосованием. Результаты рассмотрения вносятся в сводный оценочный лист.

В случае голосования при равном количестве голосов «За» и «Против», голос председателя рабочей комиссии является решающим.

Решение рабочей комиссии оформляется Протоколом утверждения сводного оценочного листа выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работников государственного учреждения. В этом случае решение рабочей комиссии является окончательным.

На основе сводного оценочного листа и предложений бухгалтерии, директор государственного учреждения издает приказ о применении мер материального поощрения работников детского дома.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются одновременно с заработной платой за истекший период и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, приказами государственного учреждения в соответствии с настоящим приказом в пределах фонда оплаты труда.

На основании приказа работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена её выплата в случае применения к работнику мер дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством в течение планового периода выплат стимулирующего характера, администрация по согласованию с профсоюзным комитетом детского дома издает приказ о снижении размера доплат или в целом отмене мер материального поощрения. В зависимости от вида дисциплинарного взыскания рабочая группа может принять следующие решения:

- при объявлении работнику «замечания» - уменьшить размер стимулирующей выплаты за качество работы на 50% сроком до трех месяцев;
- при объявлении работнику «выговора» - приостановить выплату стимулирующей доплаты за качество работы в размере 100% сроком до трех месяцев.

При принятии решения о сроках рабочая группа исходит из характера и тяжести совершенного работником дисциплинарного проступка, а также личностных характеристик и иных обстоятельств, относящихся к работнику.

Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

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.

(абзац введен приказом Минобразования Ставропольского края от 23.05.2019 № 794-пр)

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам казенных учреждений 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:

- 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 аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности:

- 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

(в ред. приказа Минобразования Ставропольского края от 04.02.2019 № 112-пр)

- 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).

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 образовательных учреждениях;

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

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

- периоды временной нетрудоспособности;

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

(в ред. приказа Минобразования Ставропольского края от 04.02.2019 № 112-пр)

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам казенных учреждений 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 казенных учреждений 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 казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет).

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

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

Оценку эффективности работы работников казенного учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем казенного 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 казенных учреждений устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

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

(в ред. приказа минобразования Ставропольского края от 04.02.2019 № 112-пр)

- проведение на базе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - 100%;

(в ред. приказа минобразования Ставропольского края от 04.02.2019 № 112-пр).

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

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 100%;

(в ред. приказа минобразования Ставропольского края от 04.02.2019 № 112-пр)

- в связи с государственными или профессиональными праздниками - 100%;

(в ред. приказа минобразования Ставропольского края от 04.02.2019 № 112-пр)

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - 100%;

(в ред. приказа минобразования Ставропольского края от 04.02.2019 № 112-пр)

- к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет) - 100%.

(в ред. приказа минобразования Ставропольского края от 04.02.2019 № 112-пр)

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств казенного 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 казенного 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.

Раздел 5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам: государственного учреждения

5.1. Аттестация педагогических работников казенного учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденные: приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 март 2010 г. № 209, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2009 года № 843-пр.

5.2. 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 «оговорено»).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплат труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. 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, так и лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр» «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения приравненных к нему учебных заведений дает право на, установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Музыкальному руководителю, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждении должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Директор государственного 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 образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников казенного учреждения несёт руководитель.

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в государственном учреждении.

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным в Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме

часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников казенного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами государственного учреждения.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю - учитель-дефектолог, учитель-логопед;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми);

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;

36 часов в неделю - педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу - организатору, инструктору по труду, старший воспитатель.

6.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 7 настоящего положения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом государственного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка государственного учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.4. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей и помощников воспитателей ночных государственного учреждения - 36 часов работы в неделю.

6.5. Продолжительность рабочего времени старшей медицинской сестры, врача-педиатра - 36 часов в неделю.

6.6. Продолжительность рабочего времени медицинской сестры постовой, - 39 часов в неделю.

6.7. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 6.1, 6.4, 6.5, 6.6, составляет 40 часов в неделю.

6.8. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.9. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца с письменного согласия работника.

Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы воспитателей, помощников воспитателей, постовых медицинских сестер государственного учреждения.

7.1. Месячная заработная плата воспитателей, помощников воспитателя, постовым медицинским сестрам казенного учреждения определяется согласно пропорционально отработанного времени.

7.1.1. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы работника за установленную норму часов работы в неделю на месячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Раздел 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников казенного учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную месячную норму часов педагогической работы установленных по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

Положение вступает в силу с 01.07.2022 года.

СОГЛАСОВАННО
Председатель
Первичной профсоюзной организации



М.Г. Каргина



УТВЕРЖДАЮ
Директор детского дома



Е.Е. Поейпеч

**О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
государственного казённого специального (коррекционного)
образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья
«Дошкольный детский дом №9 »**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано с целью материального стимулирования - усиление заинтересованности работников государственного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, внедрение передового опыта.
- 1.2. Премирование по итогам работы производится за счет средств, направленных на стимулирующие выплаты.

2. Показатели, учитываемые при оценке труда

2.1. При оценке труда в учреждении учитываются следующие показатели:

- за качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
за проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для государственного учреждения работы;
- за активное участие в мероприятиях, проводимых в государственном учреждении;
- за творческий вклад в развитие образовательной деятельности;
- за успешное выполнение плановых показателей;
- за качественное оказание государственной услуги;
- за особые достижения в профессиональной деятельности отмеченные правительственными или отраслевыми наградами;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка государственного учреждения, охраны труда и техники безопасности.

3. Порядок и размеры премирования

3.1. Премии по итогам работы выплачиваются по приказу директора государственного учреждения. Предложение о премировании работников по итогам работы может быть инициировано в форме служебной записки заместителями директора по соответствующему направлению или представления профсоюзного комитета на работника.

3.2. Работникам казенного учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат.

- единовременная премия в связи с особо значимыми соитиями;

- по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми соитиями выплачивается работникам казенных учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства Просвещения и науки Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

) 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 казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми соитиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда казенного 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 казенных учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом казенного учреждения.

3.3. Для премирования работников казенного учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного 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 азе казенной организации или участие казенного 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 казенного 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 азе казенного учреждения или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы).

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя казенного учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

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

СОГЛАСОВАННО

Председатель
Первичной профсоюзной организации


М.Г. Каргина

УТВЕРЖДАЮ

Директор детского дома


Е.Е. Поейпеч

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
государственного казённого специального (коррекционного)
образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья
«Дошкольный детский дом №9 »**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок оказания и выплаты материальной помощи.
- 1.2. Материальная помощь - это добровольное предоставление работодателем работнику на безвозмездной основе денежных средств государственного учреждения в связи с наступлением определенных обстоятельств.
- 1.3. Выплата материальной помощи производится за счет экономии по фонду заработной платы.
- 1.4. Материальная помощь не входит в систему оплаты труда, так как не связана с трудовой деятельностью.

2. Виды выплат материальной помощи

- в случае тяжелой или продолжительной болезни работника материальная помощь выплачивается в зависимости от степени тяжести и длительности болезни;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, кража, несчастный случай и т.п.) и стихийными бедствиями;
- в связи со сложным материальным положением;
- к юбилейным датам со дня рождения (50,55,60,65,70,75-летие), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию;
- иных случаях.

3. Порядок и размеры материальной помощи.

- 1.5. Выплата материальной помощи производится при наличии заявления и по приказу руководителя.
- 1.6. Материальная помощь выплачивается работникам в целях оказания

финансовой поддержки до 2-х должностных окладов (ставок).

1.7. Материальная помощь не является вознаграждением за труд, поэтому в соответствии со статьей 139 ТК РФ не включается в расчет среднего заработка.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью 82 листов

Директор



/ В.Е. Побейпеч /

(Подпись)