

От работодателя:  Директор КГКОУ «Иланский детский дом»  _____ Л.М. Шивко  « ____ » _____ 20__ г.	От работников:  Председатель комитета профсоюза КГКОУ «Иланский детский дом»  _____ С.П. Голубкова  « ____ » _____ 20__ г.
--	---

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

краевого государственного казенного образовательного учреждения  
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  
**«Иланский детский дом»**  
**на 2015 – 2018 годы**

## Содержание

1. Общие положения	3 - 4
2. Трудовой договор	4 - 6
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6 - 7
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7 - 8
5. Рабочее время и время отдыха	8 - 10
6. Оплата и нормирование труда	10 - 14
7. Гарантии и компенсации	14
8. Охрана труда и здоровья	15 - 16
9. Гарантия деятельности комитета профсоюза	16 - 17
10. Обязательства комитета профсоюза	17 - 18
11. Разрешение трудовых споров, конфликтов	18
12. Контроль выполнения сторонами коллективного договора	18
13. Права и обязанности сторон в области пожарной безопасности.	19
14. Приложения к коллективному договору	20

## **I. Общие положения.**

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном казенном образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Иланский детский дом» (далее именуемом КГКОУ «Иланский детский дом»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников КГКОУ «Иланский детский дом» 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя

1.3. Договор признает исключительное право работодателя на планирование, управление и контроль организации воспитательно-образовательного процесса, на наем работников и продвижение их по должности, организацию профессионального роста педагогов и других работников, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники КГКОУ «Иланский детский дом», в лице их представителя - комитета профсоюза КГКОУ «Иланский детский дом»;
- работодатель в лице его представителя – директора КГКОУ «Иланский детский дом» Шивко Лидии Михайловны.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников КГКОУ «Иланский детский дом».

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Комитет профсоюза обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене форм собственности учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников КГКОУ «Иланский детский дом».

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение комитета профсоюза КГКОУ «Иланский детский дом»:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение об оплате труда.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через комитет профсоюза - учет мнений (по согласованию) комитета профсоюза;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных правовых актов;

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

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом КГКОУ «Иланский детский дом» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются его существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, льготы и компенсации, условия замещения временно отсутствующего работника в соответствии со ст.ст. 60, 72.2 ТК РФ и др.

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

2.5. Объем педагогической нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из общего ее количества, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, с учетом мнения комитета профсоюза.

Педагогическая нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) комитета профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения педагогической нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Объем педагогической нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

2.6. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.7. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

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

- сокращения количества групп (п. 17. Типового положения об образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 01.07.1995г. 676 (ред. от 10.03.2009).

- восстановления на работе педагога ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

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

В указанных в подпунктах «б» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации, должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, утвержденного Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Красноярского края от 05.04.2011 № 168-п.

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

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 91,83, 336 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения комитета профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития КГКОУ «Иланский детский дом».

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

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

3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010г. № 209 и Административным регламентом министерства образования и науки Красноярского края организации и проведения аттестации педагогических работников краевых государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, и муниципальных образовательных учреждений края (за исключением образовательных учреждений в областях (сферах) физической культуры, спорта, культуры, здравоохранения и лекарственного обеспечения) на квалификационную категорию (вторую, первую, высшую), утвержденным приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 01.10.2009г. № 723 (ред. от 25.08.2010г.).

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4.1. Работодатель обязуется уведомлять комитет профсоюза в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица

предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, председатель комитета профсоюза; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка КГКОУ «Иланский детский дом» (ст. 91 ТК РФ, Приложение № 1), годовым календарным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) с комитетом профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом КГКОУ «Иланский детский дом».

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала КГКОУ «Иланский детский дом» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников КГКОУ «Иланский детский дом» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

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

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



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

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом КГКОУ «Иланский детский дом», Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) комитета профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 6);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 5).

5.8.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- для похорон близких родственников – 3 дня;
- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- председателю комитета профсоюза- 5 дней;
- членам профкома - 3 дня.

5.8.3. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы:

- председателю комитета профкома – 3 дня;
- членам профкома – 3 дня

5.8.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск

сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем и (или) Уставом КГКОУ «Иланский детский дом».

5.9. Общим выходным днем является воскресенье.

Работникам, приостановка работы которых в выходные и нерабочие праздничные дни невозможна по производственно-техническим и организационным причинам, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ч.3 ст.111 ТК РФ).

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6.1. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Красноярского края от 29.10.2009 года № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц (до 15,27 каждого месяца) в денежной форме.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Примерным Положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 года № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», Постановлением Правительства Красноярского края от 05.04.2011 года № 168-п «О внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 05.04.2011 г. №168-п «О внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г. № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»; приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 года № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений,

подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 06.04.2010 года №61-04/2 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 года № 988 «Об утверждении видов и условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 18.01.2011 года № 6-04/1 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 г. № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»

За работниками сохраняется заработная плата за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

6.5. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) Примерного Положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 года № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», Постановлением Правительства Красноярского края от 05.04.2011 № 168-п «О внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 05.04.2011 г. №168-п «О внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г. № 648-п «Об

утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»; приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 года № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 06.04.2010 года №61-04/2 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 года № 988 « Об утверждении видов и условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 18.01.2011 года № 6-04/1 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 г. № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения комитета профсоюза.

6.5. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

6.6. Размеры окладов, ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов, ставок заработной платы, определенных Примерным Положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 года № 648-п с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Красноярского края от 05.04.2011 № 168-п.

6.7. Стороны пришли к соглашению, что размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

6.8. Минимальные размеры окладов, ставок и условия, при которых размеры окладов, ставок могут устанавливаться выше минимальных размеров, устанавливаются Примерным Положением об оплате труда

работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от (15.12.2009 года № 648-п с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Красноярского края от 05.04.2011 № 168-п. и приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 987 "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы".

6.9. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

К заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.10. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера в соответствии с приказом министерства образования и науки от 15.12.2009 года № 988 «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 18.01.2011 года № 6-04/1 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 г. № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»;

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.11. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым

специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

6.12. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению директора КГКОУ «Иланский детский дом» в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому из перечисленных оснований.

Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа директора КГКОУ «Иланский детский дом».

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

6.13.2. При нарушении установленного срока выплата заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

6.13.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.14. Вследствие неявки сменяющегося работника, а также за работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени производить оплату за переработку рабочего времени воспитателей, младших воспитателей за отработанное время

6.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VIII. Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания – ежемесячно.

7.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение среднего заработка, а также возмещение расходов,

связанных со служебной командировкой (расходы на проезд, проживание, суточные).

7.3. При расторжении трудового договора работнику гарантируется выплата выходных пособий согласно ст. 178 Трудового Кодекса.

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасного труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. На основании и по результатам проведенной в учреждении аттестации рабочих мест осуществлять работу по охране и безопасности труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

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

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

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. Обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым договором в соответствии с требованиями по охране труда. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место

работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст.157, ст. 220 ТК РФ).

8.10. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены комитета профсоюза.

8.13. Осуществлять совместно с комитетом профсоюза контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявлений ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

## **IX. Гарантии деятельности комитета профсоюза.**

Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Комитет профсоюза осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель предоставляет комитету профсоюза необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.4. Члены комитета профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

9.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с комитетом профсоюза работников рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами комитета профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);



- разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников. Перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.6. Установить выплату председателю профсоюзной организации за счет выплат стимулирующего характера, предусмотрев в Положении критерий за организацию работы по разработке, заключению коллективного договора и осуществлению контроля за его выполнением по должности, которую занимает председатель первичной профсоюзной организации.

## **Х. Обязательства комитета профсоюза.**

Совет представителей работников обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать во взаимоотношениях с работодателем интересы работников учреждения.
- 10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы: тарифного фонда и фонда стимулирующих выплат.
- 10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников.

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

10.7. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.9. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Разрешение трудовых споров, конфликтов.**

11.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору, и работодателем по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращении денежных сумм, удержании из заработной платы, премировании (кроме премий, носящих характер единовременных разовых поощрений), предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, применении дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращении трудового договора по инициативе работодателя, внесении изменений и исправлений в трудовую книжку, выплаты среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ.

## **XII. Контроль выполнения сторонами коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

### **ХIII. Права и обязанности сторон в области пожарной безопасности.**

14.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования пожарной безопасности. А также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разработать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии систему и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования по назначению;
- создать в организации добровольную пожарную дружину.

14.2. Работодатель имеет право:

- вносить в органы государственной власти предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, произошедших в учреждении.

14.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования пожарной безопасности, выполнять инструкции, утвержденные директором;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану и руководителю учреждения о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, а также о нарушениях требований пожарной безопасности работниками детского дома, ведущих к возникновению пожара;
- содействовать деятельности добровольной пожарной дружины;
- при нарушении данных требований нести административную и иную ответственность.

#### **XIV. Приложения к коллективному договору.**

14.1. Приложения к коллективному договору являются составной его частью и могут быть приняты на более длительный срок, чем коллективный договор с последующим внесением дополнений и изменений.

14.2. К договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 1)
2. Положение об оплате труда работников КГКОУ «Иланский детский дом». (Приложение № 2)
3. Положение о порядке, условиях и размерах стимулирующих выплат работникам краевого государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Иланский детский дом». (Приложение №3)
4. Перечень обеспечения работников средствами индивидуальной защиты. (Приложение № 4)
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. (Приложение №5)
6. Список профессий работников КГКОУ «Иланский детский дом», занятых на работах, связанных с вредными и опасными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск за вредные условия труда. (Приложение №6)
7. Списки работников, подлежащих обязательному медицинскому осмотру. (Приложение № 7)
8. Список профессий работников КГКОУ «Иланский детский дом», занятых на работах, связанных с вредными и опасными условиями труда. (Приложение №8)

<p><b>Утверждено</b>          Протокол первичной профсоюзной организации          № _____ от «__» _____ 20__ г.          Председатель комитета профсоюза          _____ С.П. Голубкова          Подпись _____ Ф. И. О.</p>	<p><b>Утверждено</b>          Приказ          № _____ от «__» _____ 20__ г.          Директор          _____ Л.М. Шивко          Подпись _____ Ф. И. О.</p>
--	---

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,**  
 которые должны получать средства индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование работ, профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи
1	Младший воспитатель	Халат	3 на 2 года
		Перчатки резиновые	24 на 1 год
2	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая	Халат медицинский	3 на 2 года
		Колпак или косынка	3 на 2 года
		Полотенце	2 на 1 год
		Перчатки резиновые	10 на 1 год
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (уборщик производственных и служебных помещений)	Халат	3 на 2 года
		Рукавицы с брезентовым наладонником	12 на 1 год
		Перчатки резиновые	24 на 1 год
		Сапоги резиновые	1 на 2 года
4	Кладовщик	Халат	3 на 2 года
		Рукавицы с брезентовым наладонником	12 на 1 год
5	Кастелянша	Халат	3 на 2 года
6	Кухонный рабочий (мойщик посуды)	Фартук с нагрудником клеенчатый	4 на 1 год
		Пилотка поварская	2 на 1 год
		Халат	3 на 2 года
		Перчатки резиновые	24 на 1 год
7	Рабочий по ремонту и стирке спецодежды	Халат	3 на 2 года
		Фартук с нагрудником клеенчатый	4 на 1 год
8	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон	2 на 3 года
		Перчатки диэлектрические, галоши диэлектрические	Дежурные

<b>Утверждено</b> Протокол первичной профсоюзной организации № _____ от «__» _____ 20__ г. Председатель комитета профсоюза _____ С.П. Голубкова Подпись _____ Ф. И. О.	<b>Утверждено</b> Приказ № _____ от «__» _____ 20__ г. Директор _____ Л.М. Шивко Подпись _____ Ф. И. О.
--	--

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ  
С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ,  
которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск,  
продолжительность которого составляет три календарных дня.**

1. Заместитель директора по воспитательной работе
2. Заместитель директора по административно-хозяйственной части
3. Водитель автомобиля

<b>Утверждено</b> Протокол первичной профсоюзной организации № _____ от «__» _____ 20__ г. Председатель комитета профсоюза _____ С.П. Голубкова Подпись _____ Ф. И. О.	<b>Утверждено</b> Приказ № _____ от «__» _____ 20__ г. Директор _____ Л.М. Шивко Подпись _____ Ф. И. О.
---	--

**СПИСОК ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ**  
**КГКОУ «ИЛАНСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»,**  
**ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ, СВЯЗАННЫХ С ВРЕДНЫМИ И**  
**ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, КОТРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ**  
**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА,**  
**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ КОТОРОГО СОСТАВЛЯЕТ ТРИ**  
**КАЛЕНДАРНЫХ ДНЯ**

1. Инструктор по физической культуре
2. Воспитатель
3. Младший воспитатель
4. Водитель автобуса
5. Повар
6. Кладовщик
7. Кастелянша
8. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
9. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
10. Обувщик по ремонту обуви

<p><b>Утверждено</b>          Протокол первичной профсоюзной организации          № ____ от «__» ____ 20__ г.          Председатель комитета профсоюза          _____ С.П. Голубкова          Подпись                      Ф. И. О.</p>	<p><b>Утверждено</b>          Приказ          № ____ от «__» ____ 20__ г.          Директор          _____ Л.М. Шивко          Подпись                      Ф. И. О.</p>
---	--

**СПИСКИ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
ПОДЛЕЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ МЕДИЦИНСКОМУ ОСМОТРУ**

Структурное подразделение	Наименование профессии
Администрация	Директор
	Заместитель директора по воспитательной работе
	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
	Инспектор по кадрам
Педагоги	Социальный педагог
	Педагог-психолог
	Педагог-организатор
	Инструктор по физической культуре
	Инструктор по труду
Воспитатели	Воспитатель
	Младший воспитатель
Медицинские работники	Медицинская сестра диетическая
	Медицинская сестра
Кладовщики	Кладовщик
Кухня	Повар
	Кухонный рабочий
Водители	Водитель автомобиля
Тех. персонал	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
	Кастелянша
	Сторож
	Обувщик по ремонту обуви



<p><b>Утверждено</b>          Протокол первичной профсоюзной организации          № _____ от «__» _____ 20__ г.          Председатель комитета профсоюза          _____ С.П. Голубкова          Подпись _____ Ф. И. О.</p>	<p><b>Утверждено</b>          Приказ          № _____ от «__» _____ 20__ г.          Директор          _____ Л.М. Шивко          Подпись _____ Ф. И. О.</p>
--	---

**СПИСОК ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ  
 КГКОУ «ИЛАНСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»,  
 ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ, СВЯЗАННЫХ С ВРЕДНЫМИ И  
 ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

№ п/п	Должность	Необходимость компенсации	Размер доплат, в %	Основание
1	Инструктор по физической культуре	Шум, тяжесть трудового процесса	8	Карта аттестации рабочего места по условиям труда № 6
2	Воспитатель	Шум	4	Карта аттестации рабочего места по условиям труда № 8
3	Младший воспитатель	Биологический фактор, шум, тяжесть труда	12	Карта аттестации рабочего места по условиям труда № 18
4	Водитель автомобиля	Тяжесть трудового процесса	4	Карта аттестации рабочего места по условиям труда № 10
5	Повар	Шум, тяжесть трудового процесса	12	Карта аттестации рабочего места по условиям труда № 19
6	Кладовщик	Тяжесть труда	4	Карта аттестации рабочего места по условиям труда № 21
7	Кастелянша	Тяжесть трудового процесса	8	Карта аттестации рабочего места по условиям труда № 12
8	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Шум, тяжесть трудового процесса	12	Карта аттестации рабочего места по условиям труда № 24
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Тяжесть трудового процесса	4	Карта аттестации рабочего места по условиям труда № 23
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Тяжесть труда	4	Карта аттестации рабочего места по условиям труда № 22
11	Обувщик по ремонту обуви	Шум, тяжесть трудового процесса	4	Карта аттестации рабочего места по условиям труда № 13