

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателями и работниками и является правовым актом, регулирующим социальное трудовое отношение в государственном казенном учреждении Владимирской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Ляховский детский дом».

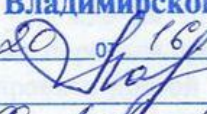
1.2. Коллективный договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, установлению дополнительных социальных, экономических, трудовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников.

1.3. Договор заключается:

### **Коллективный договор государственного казенного учреждения Владимирской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Ляховский детский дом» Меленковского района Владимирской области**

1.4. Стороны договорились заключить коллективный договор на срок с 1 января 2023 года по 31 декабря 2026 года.

Принят на собрании трудового коллектива 14 декабря 2023 года

|                                                                  |                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b>                                          |                                                                                     |
| Министерство труда и занятости<br>населения Владимирской области |                                                                                     |
| Рег. №                                                           | 12820 от 16.01.2024                                                                 |
| Подпись                                                          |  |
| От работодателя:                                                 | ФИО <u>Д.Р. Лашов</u>                                                               |

Директор



Галкина Е.К.

Подпись

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

  
подпись

Вершинина О.В.

адрес:

Владимирская область  
Меленковский район  
с.Ляхи

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в государственном казённом учреждении Владимирской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Ляховский детский дом».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) , иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обстоятельств 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 работников.
- 1.3. Сторонами являются:  
*работники учреждения* в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации, **Вершининой Ольги Викторовны;**  
*работодатель* в лице его представителя - директора **Галкиной Елены Кронидовны.**
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 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 выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально- экономических вопросов (касающихся оплаты труда, найма, увольнения , в том числе при сокращении штатов и численности работников и др.) и предоставлению социальных гарантий, при принятии локальных нормативных актов.
- 1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями

сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.15 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.16 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 14 декабря 2023г.

## **II. 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 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, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.  
В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. В том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.  
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4 *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 предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. Объем нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из тарификации, государственного задания, программ, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома.

Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника.

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

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность ведения воспитательной работы в группах. Объем педагогической нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп.

2.7. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до

исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.8. Уменьшение или увеличение нагрузки педагогических работников 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:

- уменьшения количества групп;
- восстановления на работе педагогического работника, 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.

2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьями 74 ТК РФ.

2.11. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового (до его подписания) договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.14. При определении должностных обязанностей педагогических работников учреждения руководствоваться разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н (с учетом изменений).

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

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, также не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 81, 82 ТК РФ).

3.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное время от работы не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.2. Стороны договорились, что:

3.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или

штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее трех лет, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью, неосвобожденные председатели первичных территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; при наличии детей, если оба супруга работают в одной организации;

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

3.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2ст.82 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.4. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставлять преимущественное право приема на работу при появлении вакантных рабочих мест в образовательной организации, а также содействовать их трудоустройству на новые рабочие места, в т.ч. в других учреждениях.

3.5. Выплачивать работникам выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы по причине изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3.6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

## **IV. Рабочее время и время отдыха**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) , утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку (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.

4.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом 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 нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

- 4.4. 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, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.5. Составление графика работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника и спецификой работы учреждения. При наличии перерывов педагогическим работникам и поварам предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников ГКУ ВО «Ляховский детский дом».
- Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения с круглосуточным пребыванием детей..
- Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.
- В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
- 4.5. В каникулярное время (если воспитанники уезжают в лагеря или санатории, в связи с временной передачей в гостевую семью) педагогический и учебно- вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий и косметический ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 4.6. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 4.7. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).
- 4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию профкома 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.

- 4.9. По письменному заявлению работника можно заменить часть отпуска, превышающих 28 календарных дней, денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ) если позволяет фонд оплаты труда. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 4.10. Работодатель обязуется:
- 4.10.1. Представлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ и дополнительно в следующих случаях:
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
  - для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
  - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;
  - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома - 2 дня;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году
- в соответствии со ст. 263 ТК РФ в следующем случае:
- имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет- до 14 календарных дней;
  - имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет- до 14 календарных дней;
  - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет- до 14 календарных дней;
  - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери – до 14 календарных дней.
  - Осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы – до 14 календарных дней
- 4.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).
- 4.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска( ст. 117 ТК РФ, ст. 119 ТК РФ) предоставляются для ряда категорий работников:
- занятых на работах с вредными и опасными условиями труда , на основании специальной оценки условий труда (приложение № 4);
  - работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 4).
  - прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19)– 2 дня (на период пандемии)
- 4.12. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (в рамках реализации ст. 262.2. ТК РФ: Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей (введена Федеральным законом от 11.10.2018 N 360-ФЗ).
- 4.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- 4.15. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника

исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все 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 подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.16. Работникам устанавливается 5 или 6 дневная рабочая неделя ( по согласованию с работником, исходя из круглосуточной работы учреждения) с 1 или 2 выходными днями, выходной день предоставляется по графику, который определяется Правилами внутреннего распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

4.17. Рабочее время работников Учреждения определяется с учетом круглосуточного режима учреждения, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и предусматривает:

- режим рабочего времени;
- ненормированный рабочий день;
- сменную работу;
- суммированный учет рабочего времени;
- разделение рабочего дня на части;
- сверхурочную работу.

## **V. Оплата и нормирование труда**

5.1. Оплата труда производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ГКУ ВО «Ляховский детский дом» и Положением об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера (приложение № 3 ).

Установить сроки выплаты заработной платы два раза в месяц: заработная плата за первую половину текущего месяца – 22 числа текущего месяца; заработная плата за вторую половину текущего месяца – 7 числа следующего месяца. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздником, расчет сотрудникам осуществлять накануне этого дня.

5.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего

времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в состав которого не включается повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

- 5.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 5.6. Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день для получающих оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) работников, привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, включает в себя наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной в учреждении системой оплаты труда.
- 5.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
  - при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
  - при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
- 5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 5.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.
- 5.10. Выплата заработной платы за декабрь производится в декабре с целью закрытия финансового года. Сроки выплаты устанавливаются приказом руководителя на основании рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств и УФК. Табель учета и использования рабочего времени и расчета заработной платы работников учреждения за декабрь заполняется не позднее 24 декабря с заполнением данных до 31 декабря. В случае перерасчета заработной платы работникам за период с 23-31 декабря производится доначисление или удержание излишне начисленных сумм в январе следующего года с предоставлением уточненного табеля.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

### **6.1. Работодатель обязуется:**

- 6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда (приложение № 1), предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
- 6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу сотрудникам 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 в начале учебного года.
- 6.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 6.1.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.  
Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми перечнями профессий и должностей (приложение № 2, приложение № 5, приложение № 6).
- 6.1.6. Обеспечивать соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.7. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) , психиатрических освидетельствований работников.
- 6.1.8. Обеспечить световой, тепловой режим в детском доме.
- 6.1.9. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с приложением № 4.
- 6.1.10. Освобождать работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем.
- 6.1.11. Предоставлять работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

### **6.2. Работники обязуются:**

- 6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.2.2. 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.
- 6.2.3. 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.
- 6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации,

угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- 6.3.** Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **VII. Социальные гарантии и льготы.**

*Стороны договорились, что работодатель:*

- 7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд (ипотеки) на его приобретение (строительство).
- 7.2. Обеспечивает предоставление льгот по коммунальным услугам педагогическим работникам согласно закона Владимирской области «О предоставлении мер социальной поддержки по оплате за содержание и ремонт жилья, услуг теплоснабжения (отопления) и электроснабжения отдельным категориям граждан» № 120-03 от 02.10.07г., руководителю и его заместителям и медицинским работникам в соответствии с изменениями, внесенными постановлением администрации области от 22.04.2021 № 231 в постановление Губернатора области от 20.01.2005 № 13 «Об утверждении перечней профессий, должностей, специальностей и учреждений, работа в которых предоставляет право на меры социальной поддержки в соответствии с Законом Владимирской области от 02.10.2007 № 120-ОЗ» руководители и их заместители, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, имеют право на предоставление мер социальной поддержки по оплате за содержание и ремонт жилья, услуг теплоснабжения (отопления) и электроснабжения в соответствии с приложением № 2 к постановлению Губернатора области от 16.03.2010 № 280 «О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам и иным специалистам образовательных организаций».
- 7.3. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 7.4. Своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- 7.5. Сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:
  - при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
  - при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
  - в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года на срок до 1 июля текущего учебного года.
- 7.6. Сохранять педагогическим работникам, являющимся пенсионерами, по истечении срока действия квалификационной категории оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории как минимум до окончания учебного года.
- 7.7. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.8. Прочие гарантии и компенсации предоставляются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

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

- 8.1.** Стороны пришли к соглашению в том, что:
  - 8.1.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения.
- 8.2.** Работодатель обязуется:
  - 8.2.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.  
Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет. Повышать квалификацию медицинских работников не реже чем один раз в пять лет.
  - 8.2.2.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
  - 8.2.3.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.
  - 8.2.4.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициент оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 8.3.** При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

- 9.1.** Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 9.2.** В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).  
Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия

первичной профсоюзной организации, урегулируют свои отношения с работодателем самостоятельно в индивидуальном порядке.

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.3. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 9.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- принятие Положения об оплате труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров в учреждении;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 9.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
  - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
  - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
  - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
  - распределение педагогической нагрузки (статья 100 ТК РФ);
  - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
  - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- 9.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.
- 9.9. Работа в качестве председателя или члена иного выборного органа первичной профсоюзной организации или вышестоящих структур Профсоюза признается работодателем значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации.
- 9.10. Председателю первичной профсоюзной организации за участие в управлении учреждением в рамках социального партнерства, в решении вопросов социально - трудового характера, устанавливается доплата.

## **Х. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.4. Направлять учредителю детского дома заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с профсоюзным комитетом по летнему оздоровлению детей работников учреждения.
- 10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения занимаемой должности.
- 10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.
- 10.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.
- 10.13. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
- 10.14. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией детского дома в рамках социального партнерства.
- 10.15. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию детского дома в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.
- 10.16. Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников по охране труда.
- 10.17. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

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

11. *Стороны договорились, что:*

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью

предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).
- 11.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания с 14 декабря 2023г.
- 11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.