

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального казённого учреждения для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей (законных представителей),
Анжеро-Судженского городского округа «Детский дом «Росток»**

на 2020-2023 ГОДЫ

Принят на Общем собрании работников МКУ «ДД «Росток»
Протокол от 29.05.2020 № 3

Представитель
работодателя:
Директор МКУ «ДД «Росток»

Т.В. Евграфова

(подпись)

М.П

Представитель
работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКУ «ДД «Росток»
Е.В. Дунас

(подпись)

М.П

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве
труда и занятости населения Кузбасса

Регистрационный № _____ от _____ (дата)

Начальник Министерства _____

(Ф.И.О.)

М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей), Анжеро-Судженского городского округа «Детский дом «Росток» (далее МКУ «ДД «Росток»).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора МКУ «ДД «Росток»;

работники МКУ «ДД «Росток» в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников МКУ «ДД «Росток».

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области-Кузбасса, Кузбасским региональным соглашением между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2019 - 2021 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области на 2018-2020 годы, Территориальным соглашением в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и законных интересов работников МКУ «ДД «Росток», создания более благоприятных условий труда для работников МКУ «ДД «Росток» по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности МКУ «ДД «Росток».

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников МКУ «ДД «Росток».

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

1) в случае изменения наименования, типа, реорганизации МКУ «ДД «Росток» в форме преобразования, а также при смене директора МКУ «ДД «Росток»;

2) при реорганизации МКУ «ДД «Росток» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок **до трёх лет**;

При ликвидации МКУ «ДД «Росток» Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим договором.

Пересмотр обязательств сторон договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МКУ «ДД «Росток», установленного настоящим договором.

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора **3 года**.

1.10. Кроме Коллективного договора социально-трудовые отношения в МКУ «ДД «Росток» регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 и ст. 372 ТК РФ в случаях, предусмотренных настоящим кодексом, другими федеральными законами и локальными нормативными актами Российской Федерации, соглашениями, настоящим Коллективным договором, принимаются директором по согласованию с профсоюзным комитетом работников МКУ «ДД «Росток» (далее - Профкомом).

Перечень локальных нормативных актов, принимаемых директором по согласованию с Профкомом в соответствии с абз. 3 ст. 8 и ст. 372 ТК РФ:

1) положения об оплате труда работников МКУ «ДД «Росток» и дополнения и изменения к нему;

2) тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;

3) правила и инструкции по охране труда для работников МКУ «ДД «Росток» – ст. 212 ТК РФ;

4) правила внутреннего трудового распорядка работников МКУ «ДД «Росток» – ст. 190 ТК РФ;

5) проект штатного расписания МКУ «ДД «Росток» - в соответствии с настоящим Коллективным договором;

6) должностные и профессиональные инструкции работников МКУ «ДД «Росток» – в соответствии с настоящим Коллективным договором;

7) режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников МКУ «ДД «Росток» – ст. 100 ТК РФ;

8) приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. 99 и 113 ТК РФ; приказы на увольнение работников в связи с сокращением штата;

9) предварительное комплектование работников МКУ «ДД «Росток»;

10) ежемесячные протоколы комиссии по премированию о распределении стимулирующих выплат, проекты приказов о выплатах стимулирующего характера работникам МКУ «ДД «Росток»;

11) оценочные листы работников МКУ «ДД «Росток» по итогам работы за I, II полугодие;

12) графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;

13) перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска - ст. 101, 119 ТК РФ;

14) график отпусков работников МКУ «ДД «Росток» – ст.123 ТК РФ;

15) другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим Коллективным договором, соглашениями.

1.11. Правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения в МКУ «ДД «Росток», являются также соглашения между работниками МКУ «ДД «Росток» в лице первичной профсоюзной организации и работодателем в лице директора МКУ «ДД «Росток»:

1) соглашение об установлении систем оплаты труда работников МКУ «ДД «Росток» – ст. 144 ТК РФ;

2) соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;

3) другие соглашения – ст. 45, 46, 100 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему договору.

1.11. В настоящем Коллективном договоре учтены положения Кузбасского регионального соглашения между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2019 - 2021 годы, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области на 2018-2020 годы, территориального соглашения.

1.12. Проект Коллективного договора рассмотрен и принят на Общем собрании работников МКУ «ДД «Росток».

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что:

Трудовые отношения между работником и МКУ «ДД «Росток» возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в части 2 ст.59 и статье 332 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор, дополнительное соглашение к трудовому договору должны быть составлены в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по МКУ «ДД «Росток» (ст.72 ТК РФ).

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

1) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

2) создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

3) обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

4) своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;

5) создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

6) соблюдать трудовое законодательство, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

7) исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками МКУ «ДД «Росток», в том числе вести Коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации, заключать Коллективный договор, соглашения;

8) создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении МКУ «ДД «Росток»;

9) знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

10) исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Кемеровской области-Кузбасса, соглашениями, настоящим договором.

2.4. Работники в трудовых отношениях обязуются:

1) добросовестно исполнять должностные и профессиональные обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

2) соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда, качественно выполнять работу;

3) исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующие его полномочиям.

2.5. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники МКУ «ДД «Росток» имеют право на участие в управлении МКУ «ДД «Росток» непосредственно и через Профком.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении МКУ «ДД «Росток» являются Общие собрания МКУ «ДД «Росток», анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии Коллективного договора, локальных актов МКУ «ДД «Росток».

На Общем собрании МКУ «ДД «Росток», с участием руководителя МКУ «ДД «Росток» обсуждаются вопросы о работе МКУ «ДД «Росток» и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению директором МКУ «ДД «Росток». В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Общее собрание МКУ «ДД «Росток» созываются как по инициативе директора, так и по инициативе профкома, а также при групповом обращении работников о созыве собрания.

2.6. Первичная профсоюзная организация, реализуя права работников на участие в управлении МКУ «ДД «Росток» через профком:

1) представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;

2) проводит с администрацией МКУ «ДД «Росток» консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;

3) рассматривает планы социально – экономического развития МКУ «ДД «Росток»;

4) вносит администрации МКУ «ДД «Росток» предложения, направленные на улучшение работы МКУ «ДД «Росток», участвует в их рассмотрении.

5) осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении МКУ «ДД «Росток».

2.7. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным ТК РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников МКУ «ДД «Росток», признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия Профкома МКУ «ДД «Росток» – ст. 82 и 373 ТК РФ.

2.8. Профком в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

1) профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствием законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачей экземпляра трудового договора работникам, законность переводов и перемещения работников, являющихся членами профсоюза, увольнения их по инициативе работодателя;

2) проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

3) оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении их нарушенных прав.

3. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата работникам МКУ «ДД «Росток» устанавливается трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам)

в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области-Кузбасса, настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников МКУ «ДД «Росток».

3.2. Заработная плата работников МКУ «ДД «Росток» включает в себя:

- 1) оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
- 2) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 3) повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику работы МКУ «ДД «Росток», почетное звание (учитывая специфику отрасли);
- 4) персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- 5) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- б) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области-Кузбасса.

3.3. Фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются соответствующим работникам с применением повышающих коэффициентов за:

- специфику работы МКУ «ДД «Росток» (педагогическим работникам и младшим воспитателям);
- наличие ученой степени, почетного звания.

Применение указанных повышающих коэффициентов к фиксированному размеру оклада (должностного оклада), ставка заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, исходя из которого, определяются компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы, а также исчисляется тарифная часть заработной платы педагогических работников.

3.4. По решению руководителя МКУ «ДД «Росток» по согласованию с Профкомом отдельным работникам на определенный период времени может устанавливаться персональный повышающий коэффициент с учетом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работника и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается приказом на период выполнения определенных обязанностей или по итогам их выполнения на учебный год, полугодие, месяц (по итогам прошедшего квартала).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Выплаты компенсационного характера производятся:

1) при выполнении работ с вредными и (или) опасными и условиями труда, перечисленными в перечнях работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденных приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. №579 и приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992г. №611, а также иных работ с вредными и (или) опасными условиями труда, выявленных при аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014г. до вступления в силу ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ (статьи 146, 147, 219 ТК РФ);

2) при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ):

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. В соответствии со ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом по МКУ «ДД «Росток»;

- за сверхурочную работу (статьи 149, 151 ТК РФ);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статьи 149, 153 ТК РФ);

- за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере 40 процентов от оклада, ставки заработной платы в соответствии со ст.154 ТК РФ, Кузбасским Региональным Соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Правительством Кемеровской области-Кузбасса и работодателями области;

- за работу в вечернее время с 18 до 22 часов в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника;

- при разделении рабочего дня на части с перерывом более двух часов (статьи 105, 149 ТК РФ, Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.03.2006г. №69);

- при работе в сменном режиме (ст. 103 ТК РФ);

- за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, без занятия штатной должности (за заведование кабинетом).

Выполнение данных работ оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием размера оплаты и приказом по МКУ «ДД «Росток».

3.6. Конкретный размер компенсационных выплат и их срок выплаты устанавливается приказом по МКУ «ДД «Росток».

3.7. Педагогическим и другим работникам МКУ «ДД «Росток», направленным в период, не совпадающий с их отпуском в многодневные туристические мероприятия (походы, экскурсии и т.д.), сохраняется заработная плата, установленная при тарификации. Для педагогических работников может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени.

3.8. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей) и заместителей руководителей в оздоровительные лагеря, туристические походы, экспедиции и экскурсии, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета ставки, должностного оклада по ПКГ, предусмотренного для руководителей структурных подразделений.

Другим работникам, привлекаемым для работы по проведению туристических походов, экспедиций и экскурсий за пределами места постоянного проживания, помимо сохраняемой заработной платы выплачивается заработная плата из расчета ставки, должностного оклада по ПКГ, предусмотренной по занимаемой должности в туристических походах, экспедициях и экскурсиях.

Кроме того, этим работникам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата к ставкам, должностным окладам, предусмотренным по занимаемой в лагере, туристическом мероприятии должности, в размере 15 % в пределах средств, выделенных на оплату труда.

Конкретная ставка, должностной оклад устанавливается в зависимости от количества участников туристических походов, экспедиций и экскурсий, их сложности и продолжительности.

3.9. Выплаты стимулирующего характера.

Стимулирование работников МКУ «ДД «Росток» осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников МКУ «ДД «Росток» в повышении качества основной и иных видов деятельности, предусмотренной МКУ «ДД «Росток», развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных и профессиональных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников МКУ «ДД «Росток» является качественное исполнение должностных и профессиональных обязанностей, строгое соблюдение Устава МКУ «ДД «Росток», Правил внутреннего трудового распорядка работников МКУ «ДД «Росток», успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора МКУ «ДД «Росток», решений педагогического совета и Общего собрания МКУ «ДД «Росток».

Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) стимулирующие выплаты по итогам работы;
- 2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) иные поощрительные и разовые выплаты.

На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30% от фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда МКУ «ДД «Росток».

На выплаты от стимулирующей части фонда оплаты труда направляется:

- для педагогического персонала - 50%;
- для прочего персонала – 50%.

Стимулирующие выплаты от фонда оплаты труда делятся следующим образом:

№	Наименование выплаты	Доля стим. части ФОТ	
		педагог. персонал	прочий персонал
1	премиальные выплаты по итогам работы	75%	75%
2	за интенсивность и высокие результаты работы	22%	22%
3	иные поощрительные и разовые выплаты	3%	3%

В случае непоступления в текущем месяце в установленные сроки в комиссию по премированию ходатайств о стимулировании работников за

интенсивность и высокие результаты работы, иные поощрительные и разовые выплаты, экономия стимулирующей части фонда включается в расчет стимулирования работников по итогам работы (оценочные листы).

При экономии средств от выплат по итогам работы (оценочных листов), денежные средства направляются на данный вид выплат.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МКУ «ДД «Росток», согласованным с Профкомом и Управляющим советом МКУ «ДД «Росток». Суммы стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в том числе при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

Премияльные выплаты по итогам работы

1. Установление премиальных выплат работникам МКУ «ДД «Росток» из средств стимулирующего фонда по итогам работы осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя Профкома и Управляющего совета.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие.

Размер выплаты по итогам работы зависит от:

- количества баллов по оценочному листу, заполненному работником самостоятельно, проверенному куратором, оцененному комиссией по результатам деятельности работника в расчетном периоде;

- стоимости единицы балла.

При заполнении оценочного листа ряд показателей стимулирования могут оставаться неизменными в течение двух расчетных периодов (в течение календарного года).

В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение или вынесено дисциплинарное взыскание, не начисляются. Решение принимается при обязательном участии представителя Профкома и Управляющего совета МКУ «ДД «Росток».

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа директора.

2. Учреждение по согласованию с Профкомом и Управляющим советом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению МКУ «ДД «Росток» индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующий балл. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальный балл.

Сумма баллов по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма баллов по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальный балл по показателю стимулирования.

Сумма максимальных баллов показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговое максимальное количество баллов работника МКУ «ДД «Росток» по виду выплат.

Сумма максимальных баллов показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговый максимальный балл работника МКУ «ДД «Росток».

Работники в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, предоставляют кураторам заполненный оценочный лист.

3. Размер причитающихся премиальных выплат работникам определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла.

Стоимость единицы балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда,

распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (полугодия), в случае экономии ФОТ, производится перерасчет стоимости единицы балла стимулирующих выплат по итогам работы, при обязательном участии представителя Профкома и Совета учреждения.

4. Для каждой категории работников разработаны оценочные листы с указанием показателей стимулирования, индикаторов измерения показателей стимулирования. Вновь принятые работники оформляют оценочный лист в следующем расчетном периоде за истекший расчетный период.

По решению МКУ «ДД «Росток» определено максимальное количество баллов для каждой категории работников:

- педагогического персонала - 100 баллов;
- административно-управленческого персонала - 90 баллов;
- учебно – вспомогательного персонала – 50 баллов;
- обслуживающего персонала – 35 баллов.

Оценочный лист заполняется работником самостоятельно с выставлением баллов показателей стимулирования по видам выплат.

5. Директор МКУ «ДД «Росток» обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов и информации о:

плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

«стоимости» единицы оценки по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате.

Директор определяет кураторов (заместителей директора), которые предоставляют в комиссию информацию об итогах работы работников МКУ «ДД «Росток», о фактически отработанном времени каждым работником. Заместители директора учреждения (кураторы) обеспечивают в установленные сроки (в течение трех рабочих дней) предоставление работниками в произвольной форме данных по показателям стимулирования в оценочных листах и проверяют их по достигнутым значениям показателей стимулирования, проставляют свою балльную оценку индикатора в оценочный лист работника, подсчитывают общее количество набранных баллов и предоставляют его в комиссию:

- заместитель директора по ВР – курирует педагогический персонал и младших воспитателей;

- заместитель директора по БОП – курирует учебно-вспомогательный персонал;

- заместитель директора по АХЧ – курирует обслуживающий персонал.

6. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы, производит расчет стоимости одного балла и расчетного размера ежемесячной премии (при условии полного фактически отработанного времени в расчетном периоде) по каждому работнику учреждения, исходя из имеющегося планового размера ФОТ и набранного количества баллов по оценочному листу.

Решение комиссии согласовывается с Профкомом, а также с Управляющим советом. Работники МКУ «ДД «Росток» имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику МКУ «ДД «Росток».

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Состав комиссии утверждается приказом директора МКУ «ДД «Росток». Комиссия создается на неопределенный срок и состоит из председателя, секретаря, членов комиссии, которые выбираются на Общем собрании работников МКУ «ДД «Росток».

В состав комиссии включаются:

- административно-управленческий персонал - 3 чел.;

- педагогический персонал – 4 чел.,

- учебно- вспомогательный персонал – 1 чел.,

- обслуживающий персонал- 1 чел.

Всего 9 человек, в число которых входит председатель Профкома.

Решение комиссии оформляется протоколом, который в течение двух дней направляется для согласования в Профком. На основании согласованного протокола комиссии создается проект приказа о стимулирующих выплатах, который в течение 2 дней направляется на согласование в Управляющий совет МКУ «ДД «Росток» и в Профком. Согласованный проект приказа утверждается директором и является основанием для начисления стимулирующих выплат.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников МКУ «ДД «Росток» в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками. При выполнении работником обязанностей по одной должности на одну ставку и более, размер

стимулирующих выплат по итогам работы не увеличивается. При совмещительстве работником двух должностей премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются пропорционально объему выполненных работ по обеим должностям.

Перечень показателей стимулирования работников по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается МКУ «ДД «Росток» самостоятельно с обязательным участием представителя Профкома, а также представителя Управляющего совета МКУ «ДД «Росток».

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся

1) премии за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;

2) премии за реализацию отдельных видов деятельности МКУ «ДД «Росток»;

3) премии за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МКУ «ДД «Росток»);

4) премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МКУ «ДД «Росток» среди населения;

5) премии за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат и другие.

2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с Профкомом и Управляющим советом МКУ «ДД «Росток» по должностям работников.

Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется МКУ «ДД «Росток», исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации и Кемеровской области-Кузбасса, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией МКУ «ДД «Росток», а также исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей.

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных и профессиональных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора МКУ «ДД «Росток». К такого рода работе относятся: ведение арматурных ведомостей, хранение вещей и контроль за их

сохранностью, руководство методическим объединением, проблемными, творческими группами, общественными объединениями, подготовка материалов и выпуск детского журнала «Домовёнок», подготовка фото- и видео- материалов, презентаций, монтаж познавательных, рекламных, информационных фильмов; работа с видео и цифровым архивом, организация работы музея МКУ «ДД «Росток», руководство военно-патриотическим движением «Юнармия», организация работы по постинтернатному сопровождению воспитанников-выпускников, Совета выпускников, мастерской «Умелые руки».

Председателю Профкома МКУ «ДД «Росток» устанавливается компенсационная выплата за участие в подготовке проектов локальных нормативных актов, контроль за выполнением условий настоящего договора, соглашений, соблюдением трудового законодательства и локальных нормативных актов МКУ «ДД «Росток» – в размере 30 процентов от оклада (ставки заработной платы) по основной работе.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3. Специальная выплата медицинским работникам МКУ «ДД «Росток» (далее – выплата медицинским работникам), устанавливается в следующих размерах:

1885 рублей фельдшерам, медицинским сестрам.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны законных представителей детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закалывающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя МКУ «ДД «Росток» на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата в следующем месяце не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном МКУ «ДД «Росток» более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности. Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

5. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов, устанавливается в соответствии с приказом по учреждению о назначении наставником.

Выплата педагогам-наставникам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности. Выплата педагогам-наставникам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения педагога на должность.

6. При отсутствии возможности выделить работнику стимулирующую выплату за интенсивность и высокие результаты работы в полном объеме в

текущем месяце, остаток суммы выплачивается в следующем месяце или при наличии экономии ФОТ в текущем.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с Профкомом и Управляющим советом.

Иные поощрительные и разовые выплаты в МКУ «ДД «Росток»

1. Иные поощрительные и разовые выплаты в МКУ «ДД «Росток» выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда МКУ «ДД «Росток».

Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам МКУ «ДД «Росток» приказом директора по согласованию с Профкомом и Управляющим советом МКУ «ДД «Росток» в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается МКУ «ДД «Росток» в абсолютном значении и может быть установлен одновременно по нескольким показателям.

2. В МКУ «ДД «Росток» установлены следующие выплаты в виде премий, которыми поощряются в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет и выше) – 2 000 рублей;
- к юбилейной дате учреждения – 1 000 рублей;
- с профессиональными праздниками – 1 000 рублей;
- к календарным праздникам – 300 рублей;
- к календарным и профессиональным праздникам (награждаемым администрацией Анжеро-Судженского городского округа) – 1 000; 2 000; 3 000 р. (в соответствии с приказом администрации Анжеро-Судженского городского округа).

- на поддержку молодым специалистам:

- со средне - специальным образованием – 1 500 рублей(единовременно);
- с высшим образованием – 3 000 рублей (единовременно).

При наличии экономии ФОТ увеличиваются выплаты к профессиональным и календарным праздникам, а также к юбилейной дате учреждения:

АУП – 3 000 р.;

Педагоги – 2 000 р.;

УВП – 1 500 р.;

ОП – 1 000 р.

При наличии экономии фонда оплаты труда в ноябре, декабре увеличиваются премии ко дню матери, новогодним и рождественским праздникам всем категориям работников – до 3 000 р.

3. Материальная помощь в МКУ «ДД «Росток» может выплачиваться на основании письменного заявления работника с приложением соответствующих документов, являющихся доказательством случая начисления материальной помощи, при наличии экономии ФОТ и выделенных средств на данный вид стимулирования, в связи:

- со смертью близких родственников (родителей, мужа (жены), детей), болезнью самого работника или близкого ему родственника, несчастным случаем (пожар, наводнение, кража) – 6 000 рублей;

- с подготовкой детей работников к новому учебному году – 2 000 рублей;

- с окончанием ребенком школы (11 классов) – 4 000 рублей;

- с подготовкой детей работников к летнему отдыху – 1 000 рублей;

- с тяжёлым материальным положением – 3 000 рублей.

- в связи с необходимостью прохождения курса реабилитации после длительной болезни – 5 000 р.;

- в связи с расходами, связанными с оказанием возмездных образовательных услуг – до 12 000 р.;

- в связи с рождением ребенка – 3 000 р.

Материальная помощь также может выплачиваться работнику, находящемуся на испытательном сроке, в размере 2 000 рублей.

При отсутствии возможности выделить работнику материальную помощь в полном объеме в текущем месяце, остаток суммы выплачивается в следующем месяце или при наличии экономии ФОТ в текущем.

При наличии экономии фонда оплаты труда увеличить размер материальной помощи по следующим основаниям:

- с тяжёлым материальным положением – 6 000 рублей.

- в связи с необходимостью прохождения курса реабилитации после длительной болезни – 10 000 р.;

- работникам, находящимся на испытательном сроке – 4 000 р.

4. Работники МКУ «ДД «Росток» могут быть поощрены одновременно по нескольким показателям.

3.10. В разделе «Оплата труда» трудового договора (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, а педагогическому работнику

за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, повышающие коэффициенты при наличии оснований для этого, а также виды, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества работы.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством Российской Федерации.

3.12. Заработная плата выплачивается:

не реже, чем каждые полмесяца: аванс – в последний день текущего месяца, заработная плата - 15 числа месяца, следующего за отчетным.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала..

размер аванса составляет 50 процентов от начисленной суммы заработной платы.

Вновь принятому работнику за первый месяц работы заработная плата выдается 3 раза в соответствии с ТК РФ (не реже, чем каждые 14 дней).

3.13. При задержке выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, МКУ «ДД «Росток» выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно в размере 0,01 процентов от невыплаченных в срок сумм. Начисление и выплата процентов обязательна независимо от отсутствия вины МКУ «ДД «Росток» и его директора.

3.14. В случае задержки выплаты аванса или второй части заработной платы на срок более 15 дней работники МКУ «ДД «Росток» имеют право, известив директора МКУ «ДД «Росток» в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (постановление Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2010г.)

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о

готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.15. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам МКУ «ДД «Росток» выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за дни задержки выплаты аванса и второй части заработной платы, за дни задержки оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах удержаний и сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки подписываются уполномоченным приказом директора работником МКУ «ДД «Росток» и выдаются под роспись работников в журнале учета выдачи расчетных листов.

3.16. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников МКУ «ДД «Росток» осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области-Кузбасса и органами местного самоуправления.

3.17. Профком МКУ «ДД «Росток» в сфере организации оплаты труда:

1) участвует в согласовании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда по видам выплат стимулирующего характера, осуществляет контроль за соблюдением работодателем соответствующего целевого использования средств фонда оплаты труда;

2) принимает участие в составлении тарификационных списков на очередной учебный год, добиваясь сохранения объема нагрузки, недопустимости установления учебной нагрузки меньше или больше, чем на ставку заработной платы, без письменного согласия работника, заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам по результатам тарификации на новый учебный год;

3) рассматривает и согласовывает проекты штатных расписаний, изменений к ним имея ввиду, что согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) МКУ «ДД «Росток» формирование штатной численности МКУ «ДД «Росток» следует проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного выполнения работ, а согласно Единым рекомендациям Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013г. фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням ПКГ предусматриваются в Положении об

оплате труда работников МКУ «ДД «Росток». Соответственно в штатном расписании не могут устанавливаться иные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

4) рассматривает подготовленные работодателем проекты Положения об оплате труда работников МКУ «ДД «Росток» и дополнений и изменений к нему, других локальных нормативных актов по оплате труда, имея в виду, что Профком при этом обязан добиваться соответствия локальных нормативных актов законодательству, соглашениям, Коллективному договору и вправе в этих целях вернуть проект локального нормативного акта работодателю без согласования, указав причину или внести предложения по его совершенствованию;

5) контролирует готовность работодателя к выплате заработной платы работникам в установленные в настоящем договоре сроки, предъявляет соответствующие требования к работодателю;

6) контролирует начисление и выплаты процентов (денежной компенсации) в случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат, причитающихся работникам. Предъявляет письменные требования к работодателю о начислении и выплате компенсации. О принятых мерах работодатель обязан сообщить профкому в недельный срок со дня получения требования. Разъясняет работникам МКУ «ДД «Росток» их право на получение денежной компенсации при нарушении сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, право на приостановку работы в случае просрочки выплаты заработной платы более чем на 15 дней, оказывает работникам содействие в реализации их прав;

7) в соответствии со ст. 195 ТК РФ ставит перед работодателем, а в отношении руководителя МКУ «ДД «Росток» перед его работодателем о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство об оплате труда, условия Коллективного договора, соглашений.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. МКУ «ДД «Росток» является непрерывно действующим учреждением с круглосуточным пребыванием детей, где устанавливается рабочая неделя в соответствии с режимом рабочего времени (график сменности) на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями), Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года

«Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящих Правил внутреннего трудового распорядка работников МКУ ДС «ДД «Росток», Коллективным договором, графиком работы, календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным директором по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора, должностными и профессиональными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МКУ «ДД «Росток».

4.2. Продолжительность рабочего времени у работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени).

У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

Для педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени (норме часов преподавательской, педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается соответствующим приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени у медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

4.3. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе:

- 1) беременной женщины;
- 2) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- 3) по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

Педагогическим работникам, желающим перейти на неполное рабочее время, работодатель разъясняет, что период работы в режиме неполного рабочего времени не засчитывается в стаж работы, дающей права на досрочное назначение пенсии в связи с педагогической деятельностью.

4.4. Суммированный учёт рабочего времени вводится по согласованию с профкомом. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда учетный период не должен превышать трех месяцев.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с приказом директора, в котором указываются фамилии и должности привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие Профкома и работников.

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

Руководящим и педагогическим работникам, замещающим должности работников образования, предусмотренные разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, в соответствии со ст. 334 ТК РФ, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. №466 (с последующими изменениями) предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск в зависимости от учреждения продолжительностью **56** календарных дней.

Отпуск такой продолжительности предоставляется заместителю директора, по воспитательной работе, по безопасности жизнедеятельности, деятельность которых связана с руководством воспитательной и иной деятельностью.

У работников, работающих по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, по профессиям рабочих продолжительность отпуска составляет **28** календарных дней.

Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **30** календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 116, 117, 219 ТК РФ и Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 16.08.1988г. №370/П (с изменениями и дополнениями), а так же в соответствии с Положением об отраслевых особенностях оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, сведениями по дополнительным отпускам и компенсационным выплатам работникам МКУ «ДД «Росток» по итогам СОУТ от 25.05.2016 предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- шеф-повару, повару, подсобному рабочему, швее, машинисту (кочегару) котельной, – **7 дней**.

В соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»:

- водителю автобуса – **12 дней**;

- старшей медицинской сестре, фельдшеру, медицинской сестре для круглосуточного дежурства - **12 дней**;

- ведущему библиотекарю – **12 дней**;

В соответствии с Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 13.02.2006 №40 (ред. от 07.07.2008) «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета»:

- заместителям директора по административно-хозяйственной части - **10 дней**;

- водителю - **3 дня** (за регулярные междугородние поездки и необходимость подготовки к ним транспортных средств).

Осуществляются доплаты компенсационного характера к должностному окладу (ставке) до 8% в соответствии СОУТ от 25.05.2016 в МКУ «ДД «Росток» следующей категории работников:

- инструктор по физической культуре, инструктор по труду, фельдшер, старшая медицинская сестра, медицинская сестра для круглосуточного дежурства, медицинская сестра по физиотерапии, заведующий складом (продукты), водитель автомобиля, грузчик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник - 4%.

- шеф-повар, повар, подсобный рабочий, швея, машинист (кочегар) котельной – 8%.

Осуществляется бесплатная выдача работникам (занимающим должности машиниста (кочегара) котельной, инструктора по труду), занятым на работе с вредными условиями труда молока из расчета 0,5 литра за смену, либо замена на денежную выплату по согласованию с работником. На основании приказа от 16.02.2009 №45н Министерства Здравоохранения социального развития Российской Федерации, по заявлению работников производить компенсационные выплаты в размере эквивалентному стоимости молока в соответствии с СОУТ от 25.05.2016 г.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы МКУ «ДД «Росток», создания благоприятных условий для отдыха работников.

За женщинами, имеющими трех и более детей, а также за работниками, имеющими инвалидность, сохраняется преимущественное право на отпуск летом или в иное удобное время.

График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работником, может быть изменен только с согласия работника и Профкома.

4.8. В соответствии со ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

По заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, также может быть заменена денежной компенсацией часть дополнительного отпуска, в связи с работой с вредными (опасными) условиями труда, превышающая 7 календарных дней.

4.9. В случае если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее, чем за три полных дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту отдыха и обратно.

4.10. Разделение отпуска и предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв работника из отпуска осуществляется в соответствии с приказом директора только с согласия работника.

4.11. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается МКУ «ДД «Росток» в соответствии с записями в трудовой книжке, подтверждающими факт непрерывной работы в МКУ «ДД «Росток».

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

1) фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с

педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

2) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом директора.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется, объем нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а так же увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

4.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам МКУ «ДД «Росток» отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью:

- 1) при рождении ребёнка в семье - 1 день;
- 2) в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- 3) для проводов детей в армию - 2 дня;
- 4) в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- 5) на похороны близких родственников (родители, дети, родные сестра, брат) - 3 дня;
- 6) при выходе на пенсию – 1 день;
- 7) работающим инвалидам – 1 день;
- 8) не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня;

Женщинам, имеющим детей до 16 лет предоставляется 4 часа в месяц с сохранением заработной платы для посещения с ребенком медицинских учреждений.

Женщинам предоставляется 4 часа в месяц с сохранением заработной платы с целью сопровождения детей в школу 1 сентября, а также для участия в выпускном дне в школе.

4.13. Для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников имеющих ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12.05.1990 г. предоставлять женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет дополнительно один день отдыха в месяц с сохранением среднего заработка. Женщинам, имеющим одного ребёнка в возрасте до 16 лет сокращать рабочую неделю на 1 час с сохранением среднего заработка.

Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребёнком – инвалидом до 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по МКУ «ДД «Росток».

с 1 мая по 30 сентября устанавливается сокращенная рабочая неделя на 1 час для женщин, не связанных с непрерывным циклом работы (заместитель директора, заведующий хозяйством, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, ведущий библиотекарь, специалист по кадрам, машинист по стирке белья, кастелянша, шеф-повар, швея по ремонту одежды, заведующий складом, инструктор по труду, секретарь-машинистка, документовед, уборщик служебных помещений, парикмахер, старшая медицинская сестра, педагог дополнительного образования, специалист по закупкам).

4.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по МКУ «ДД «Росток», график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников МКУ «ДД «Росток». Работодатель обеспечивает воспитателям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время для питания и отдыха других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МКУ «ДД «Росток» и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.15. Профком:

1) осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением прав работников МКУ «ДД «Росток» на установленную законодательством продолжительность рабочего времени, имея ввиду недопустимость привлечения работников к работе сверх продолжительности рабочего времени за исключением предусмотренных законом отдельных сверхурочных работ;

2) при рассмотрении проектов расписаний занятий предъявляет требования об исключении нерациональных затрат рабочего времени педагогических работников (окон) и конфликта интересов;

3) отказывает в согласовании привлечения работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни при отсутствии письменного согласия работников и законных оснований для привлечения к работе с нарушением права на отдых;

4) при рассмотрении проекта графика отпусков проверяет учтены ли права некоторых категорий работников на выбор ими времени отпуска и законные просьбы работников, например в связи с предстоящим лечением;

5) контролирует ведение табеля учета рабочего времени, отражение в них сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную повышенную оплату за эти работы, предъявляет к работодателю требования (в письменной форме) о производстве дополнительных выплат;

6) обращается к директору МКУ «ДД «Росток», а в отношении его к учредителю с заявлением о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство о рабочем времени и времени отдыха, в частности привлекающих работников без их письменного согласия к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни, к работе в летних оздоровительных лагерях для детей, в том числе при МКУ «ДД «Росток», а также не оплачивающих указанные дополнительные работы.

5. Условия и охрана труда

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников МКУ «ДД «Росток» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в МКУ «ДД «Росток», при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области-Кузбассе:

1) организует выполнение стандартов безопасности труда в МКУ «ДД «Росток», отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников;

2) заключает с работниками в лице Профкома Соглашение по улучшению условий и охраны труда с учётом итогов СОУТ от 25.05.2016 на других рабочих местах;

3) осуществляет обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на работе, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;

4) выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание МКУ «ДД «Росток»;

5) обеспечивает за счёт средств МКУ «ДД «Росток» прохождение работниками обязательных периодических и внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011г. № 302-н., оформление личных медицинских книжек, профессиональную гигиеническую подготовку работников МКУ «ДД «Росток»;

6) обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками МКУ «ДД «Росток»;

7) представляет информацию в Профком и вышестоящие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

8) организует проведение и финансирование специальной оценки условий труда, знакомит работников в письменной форме с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах, реализует мероприятия по улучшению условий труда работников с учетом специальной оценки условий труда;

9) возлагает осуществление функций по охране труда на штатного работника МКУ «ДД «Росток»;

10) создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и Профкомом;

11) использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на: - предупредительные меры по сокращению производственного травматизма;

- для проведения специальной оценки условий труда;

- приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также на санаторно-курортные путёвки;

12) обеспечивает добровольное медицинское страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

13) внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;

14) обеспечивает санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;

15) организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно - гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;

16) обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;

17) осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

18) разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с Профкомом;

19) внедряет опыт организации эффективной охраны труда в образовательных МКУ «ДД «Росток»;

20) выполняет представления и требования технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

21) организует мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников.

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» выдает

сmyвающие и обезвреживающие средства работникам следующих профессий: водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля, машинист (кочегар) котельной, слесарь по ремонту котельного оборудования, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий.

Обеспечивается постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом для работников, чьи профессии, связаны с легкосмываемыми загрязнениями.

5.2. На время приостановки работ в МКУ «ДД «Росток» органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как простой по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.3. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законодательством.

5.4. **Работники** МКУ «ДД «Росток» обязуются:

- 1) соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- 2) проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- 3) проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;
- 4) правильно применять средства индивидуальной и Коллективной защиты;
- 5) немедленно извещать директора или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.5. Профком:

- 1) заключает с директором от имени работников МКУ «ДД «Росток» на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда;
- 2) осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии. Согласовывает правила и инструкции по охране труда для работников МКУ «ДД «Росток»;
- 3) осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровье и безопасные условия труда;
- 4) осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением требований Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», вправе вносить работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда;
- 5) осуществляет выборы уполномоченных лиц по охране труда, организует их работу;
- 6) обеспечивает совместно с работодателем формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда в МКУ «ДД «Росток»;
- 7) участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в МКУ «ДД «Росток»;
- 8) оказывает помощь в разработке раздела Коллективного договора «Условия и охрана труда»;
- 9) участвует в проведении специальной оценки условий труда;
- 10) участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;
- 11) ведёт учёт работников МКУ «ДД «Росток», нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- 12) принимает участие в работе комиссии по принятию МКУ «ДД «Росток» к новому учебному году и к работе в зимних условиях.

6. Вопросы занятости и закрепления профессиональных кадров, повышения квалификации и переподготовки работников

6.1. Стороны исходят из того, что согласно ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установление штатного расписания является компетенцией МКУ «ДД «Росток».

По мнению сторон, штатная численность работников МКУ «ДД «Росток» будет оптимальной, если при соответствующей численности обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения эффективности работы МКУ «ДД «Росток» и качества образования, обеспечиваются права работников.

6.2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются в частности следующие меры:

1) молодым специалистам предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников МКУ «ДД «Росток»;

2) меры поощрения за длительный, добросовестный труд – выплата премий, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представления к наградам Кемеровской области-Кузбасса, ведомственным наградам;

6.3. Работодатель:

1) создает условия для непрерывного профессионального образования работников;

2) обеспечивает условия и организует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) педагогических работников не реже, чем один раз в три года (ст.196 ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст. 47);

3) создает работникам необходимые условия для совмещения работы с получением среднего профессионального и высшего образования, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации;

4) оказывает содействие педагогическим работникам в подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории.

6.4. Стороны определили, что работодатель разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в МКУ «ДД «Росток» по трудовым договорам по основному месту работы, при этом учитываются предложения профкома и работников.

Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников, вопреки задачам повышения эффективной деятельности МКУ «ДД «Росток» и его работников.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

6.5. Работодатель обязуется:

при принятии решения о сокращении численности, или штата работников МКУ «ДД «Росток» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме Профком не

позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае ликвидации МКУ «ДД «Росток», а также, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала увольнения работников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей педагогических и руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников;

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

6.6. Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- 1) в семье, которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 2) инвалиды независимо от причин инвалидности;
- 3) имеющие многодетные семьи (трое и более детей);
- 4) одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- 5) молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;
- 6) работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации МКУ «ДД «Росток».

При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение года.

Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией МКУ «ДД «Росток», работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией МКУ «ДД «Росток», сокращением численности или штата работников, работодатель выплачивает выходное пособие, помимо выплат в соответствии со ст.178 ТК РФ.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в МКУ «ДД «Росток».

7. Социальные гарантии и социальная поддержка

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

1) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2) обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

3) своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

4) своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд Российской Федерации;

5) оказывать педагогическим работникам помощь в подборке материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;

6) вести учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления и органами государственной власти Кемеровской области-Кузбасса о внеочередном предоставлении жилья нуждающимся педагогическим работникам в соответствии со ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

7) организовать возможность приёма пищи для работников МКУ «ДД «Росток»;

8) по возможности, возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для дополнительного профессионального образования;

7.2. В соответствии с Законом Кемеровской области от 12.12.2016 г. № 87-ОЗ «Об образовании» предоставляются следующие меры социальной поддержки:

педагогическим работникам – ветеранам труда, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, почетное звание «Народный учитель», либо удостоенным звания Героя Социалистического труда, выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере, установленном Правительством Кузбасса;

7.3. Меры социальной поддержки должны указываться в трудовом договоре.

7.4. Профком:

1) оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

2) устройство детей в детские дошкольные МКУ «ДД «Росток», получение материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;

3) создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки;

4) проводит работу по организации отдыха и лечения работников, решает вопросы их санаторного лечения и отдыха;

5) контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);

6) оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;

7) оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (Профкома и его председателя), а также права членов профсоюза определены ТК РФ, Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Общим Положением о первичной профсоюзной организации, Кузбасским региональным соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Правительством Кемеровской области-Кузбасса и работодателями области, отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству образования и науки Кузбасса, Уставом МКУ «ДД «Росток», настоящим Коллективным договором.

8.2. Стороны договорились о том, что работодатель:

1) не допускает вмешательство в деятельность профсоюзной организации, нарушения её прав, содействует реализации прав профсоюзной организации и её выборных органов, развитию профсоюзного членства;

2) не допускает ограничения гарантированных Конституцией Российской Федерации и законодательством Российской Федерации, законодательством Кемеровской области-Кузбасса социально – трудовых и иных прав и свобод

работников, понуждения их к увольнению в связи с членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

3) предоставляет Профкому независимо от численности работников бесплатно помещения, отвечающие санитарно - техническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимые для работы профкома и председателя организации, проведения собраний (конференций) членов Профсоюза, а также оргтехнику, средства связи в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии у работодателя данных видов связи), необходимые нормативные правовые документы, транспортные средства для выполнения функций профсоюзной организации и её органов, осуществляет ремонт, охрану и уборку выделенных профкому помещений;

4) предоставляет по запросу председателя профсоюзной организации бесплатно и беспрепятственно информацию, сведения и разъяснения по социально – трудовым вопросам: по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации в случае невыплаты заработной платы в установленные настоящим договором сроки, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев, об условиях проживания работников и обучающихся в общежитиях и др. вопросам;

5) предоставляет профкому в бесплатное пользование принадлежащие МКУ «ДД «Росток» здания, сооружения, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками МКУ «ДД «Росток» и членами их семей;

8.3. Члены Профкома МКУ «ДД «Росток», уполномоченные профсоюзной организации по охране труда, представители профсоюзной организации в комиссии по охране труда освобождаются работодателем от основной работы на один день каждый месяц с сохранением за ними заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников. Председатель профсоюзной организации освобождается от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей на 2 часа в неделю. Время освобождения от основной работы учитывается при подготовке расписаний занятий и графиков работы.

Указанные работники, а также члены ревизионной комиссии освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учёбы. В случае учёбы в другом населённом пункте работодатель возмещает работнику расходы, предусмотренные при направлении в служебную командировку.

Работники, являющиеся членами выборных профсоюзных органов – (комитетов, советов, ревизионных комиссий) городской организации Профсоюза освобождаются работодателем от основной работы с сохранением заработной платы не менее 12 рабочих дней в год для профсоюзной работы.

8.4. Профком в соответствии с его правами (соответственно его обязанностями) установленными ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, Общим положением о первичной профсоюзной организации:

1) представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении Коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2) контролирует соблюдение администрацией МКУ «ДД «Росток» трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение работодателем условий Коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

3) вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников Коллективный договор, соглашения;

4) рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю своё решение;

5) рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2,3,5 ч. 1 ст.81 ТК РФ) и представляет работодателю согласие или возражение относительно его намерения уволить работника;

б) вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

7) вовлекает работников в управление МКУ «ДД «Росток»;

8) вносит работодателю предложения об образовании комиссии по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;

9) осуществляет приём членов Профсоюза по личным вопросам, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам директором МКУ «ДД «Росток», рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;

10) оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю МКУ «ДД «Росток», а также в судебном порядке;

11) выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.5. Профком регулярно информирует работников МКУ «ДД «Росток» о работе профсоюзной организации, Профкома и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение и радио, применяемые в работе администрации МКУ «ДД «Росток». О наиболее крупных мероприятиях, например, о заключении Коллективного договора, соглашения и т.п., целесообразно размещать материалы в районной, городской газете.

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

Работники, входящие в состав Профкома МКУ «ДД «Росток», не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профкома, а председатель профсоюзной организации и его заместители также без согласия выборного коллегиального органа районной (городской) организации профсоюза.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома МКУ «ДД «Росток»;

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей Профкома в комиссии по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия Профкома МКУ «ДД «Росток» (п.4 ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Работники МКУ «ДД «Росток», входящие в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта Коллективного договора и заключению Коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев. Конкретные периоды освобождения от основной работы определяются графиками работы комиссии.

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

Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав Профкома, допускается только с предварительного согласия профкома, а на увольнение руководителя профсоюзной организации, его заместителей требуется также согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, ранее избравшимися в состав Профкома и вышестоящих профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации МКУ «ДД «Росток» или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

8.7. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон,

рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановке в коллективе.

9. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Кузбасса.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора. В этих целях стороны ежегодно разрабатывают совместный план мероприятий с указанием конкретных сроков их выполнения и ответственных лиц, создают двухстороннюю комиссию по контролю за выполнением условий Коллективного договора и плановых мероприятий.

Комиссия по итогам каждого полугодия письменно информирует работодателя и профком о ходе выполнения условий Коллективного договора и лицах, виноватых в невыполнении условий договора и плановых мероприятий, для принятия мер в отношении виновных лиц.

9.3. Состояние выполнения Коллективного договора по итогам каждого года рассматривается на Общем собрании работников МКУ «ДД «Росток» по отчетам директора МКУ «ДД «Росток» в соответствии с п. 6.16 Кузбасского регионального соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Правительством Кемеровской области-Кузбасса и работодателями области на 2019-2021 годы и Профкома с определением мер по устранению нарушений.

9.4. Изменения в настоящий Коллективный договор вносятся в порядке, в каком принят сам договор.

9.5. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

Переговоры по заключению нового Коллективного договора или продлению настоящего договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.