

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,  
"ЛИБЕЖЕВСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ "КОРАБЛИК"

**Коллективный договор  
работников  
ГКОУ Либежевского детского дома  
«Кораблик»  
на 2018-2021 год**



От работодателя:  
Директор ГКОУ Либежевского  
Детского дома «Кораблик»  
*[Signature]* Н.Ю. Тюрина  
«04» *июня* 2018 г.

От работников:  
Председатель профкома  
*[Signature]* И.В. Львова  
«04» *июня* 2018 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
министерстве социальной политики Нижегородской области  
Регистрационный номер \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2018 г.

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «26» 07 2018 г. № 670/18-ВД
<i>без замечаний / с замечаниями</i> <small>(подпись) (отсутствие замечаний)</small>
Заместитель министра <i>[Signature]</i> <i>Востриков В.В.</i>
<small>(подпись) (ФИО)</small>

## 1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, "Либежевский детский дом "Кораблик" (далее - ГКОУ Либежевский детский дом "Кораблик").
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГКОУ Либежевского детского дома "Кораблик" и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:  
работники детского дома, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной организации (далее профком);  
работодатель в лице его представителя – директора детского дома Н.Ю.Тюриной.
- 1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по письменному заявлению (ст.30, 31 ТК РФ).
- 1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГКОУ Либежевского детского дома «Кораблик».
- 1.6 Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8 В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.10 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение членов профсоюза:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка работников ГКОУ Либежевского детского дома «Кораблик»;
- 2) Положение о материальной помощи работникам ГКОУ Либежевского детского дома «Кораблик» ;
- 3) соглашение по охране труда работников ГКОУ Либежевского детского дома «Кораблик»;
- 4) Положение об оплате труда работников ГКОУ Либежевского детского дома "Кораблик"

1.11 Стороны определяют следующие формы управления детским домом непосредственно работниками и через профком:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. Трудовой договор.

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГКОУ Либежевского детского дома «Кораблик» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3 Трудовой договор с работником, может заключаться на неопределенный срок и может быть срочным.

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

Трудовой договор с сотрудником может быть заключен на испытательный срок до 6-ти месяцев.

2.4 В трудовом договоре с работником оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, отдыха, льготы, компенсации и др.

2.5 Продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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» и Положением об оплате труда работников ГКОУ Либережского детского дома «Кораблик».

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников ГКОУ Либережского детского дома «Кораблик» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36-ти часов в неделю (п.2.10.1. в ред. Постановления Правительства Нижегородской области от 25.06.2015 г. № 403).

Объем педагогической нагрузки может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6 Объем педагогической нагрузки педагогических работников не может быть уменьшен по инициативе администрации в учебном году с 01.09 текущего года по 31.08 следующего года, а также при установлении ее на новый учебный год, за исключением случаев сокращения групп.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7 Изменение педагогической нагрузки в течение учебного года возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановление на работе педагога ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или по окончании этого отпуска;
- возвращение на работу педагога после длительного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам не реже, чем через 10 лет непрерывной педагогической работы или при прерывании его.

В указанных в подпункте б) случаях, согласия работника для изменения учебной нагрузки не требуется.

2.8 По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение сменности работы учреждения).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении рабочей нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

2.10 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.
- 3.2 Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- 3.3 Работодатель обязуется:
  - 3.3.1 Повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года.
  - 3.3.2 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним рабочее место (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, возместить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
  - 3.3.3 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального обучения при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ и по профилю деятельности учреждения.
  - 3.3.4 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений на соответствие занимаемой должности.

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

4. Работодатель обязуется:
  - 4.1 Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях массового высвобождения не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и

работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

- 4.2 Увольнение членов профсоюза в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности штата производится с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ)
- 4.3 Преимущественное право оставления на работе при сокращении штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также педагоги за 2 года до пенсии по выслуге, которые проработали в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.
- 4.4 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка детского дома (ст.91 ТК РФ), исходя из 6-дневной рабочей недели, графиком сменности, утверждаемом работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом детского дома.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, а для женщин 36 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии действующему законодательству Российской Федерации, с учетом норм часов педагогической работы, объемов педагогической нагрузки,

выполнения трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором и Уставом детского дома.

- 5.4. Ответственным лицам, приостановка работы у которых в выходной день невозможна по производственным и организационным условиям, выходные дни могут быть предоставлены в удобное для работника время.
- 5.5. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем.
- 5.6. Привлечение работников детского дома к выполнению работы не предусмотренной Уставом ГКОУ Либежевского детского дома «Кораблик», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников ГКОУ Либежевского детского дома "Кораблик" (далее - Положением об оплате труда).
- 5.7. Нерабочими праздничными днями являются дни, устанавливаемые ежегодно Правительством Российской Федерации в соответствии со ст.112 ТК РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.
- 5.8. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного день (ст.112 ТК РФ).
- 5.9. Продолжительность рабочего времени в предпраздничный день сокращается на 1 час, кроме работников, работающих по установленному графику.
- 5.10. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя, с оплатой не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, либо предоставлением отгула по согласованию сторон.
- 5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.  
О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.



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

Базовой нормой, регулирующей продолжительность отпуска, является статья 115 ТК РФ, которая определяет, что оплачиваемый отпуск не может быть меньше 28 дней.

Руководителям и их заместителям при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной научной и методической деятельностью государственных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе и за ненормированный рабочий день, которые в сумме должны составлять 56 календарных дней.

Педагогическим работникам государственных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого приравнивается к продолжительности отпуска, установленного для категории педагогических работников, предусмотренных в пункте 2 раздела 4 постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменной просьбе работника работодатель вправе заменить денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Данное правило распространяется и на совместителей.

Для ряда категорий сотрудников предусмотрены более длительные сроки пребывания в отпуске.

Обязательные удлиненные отпуска предоставляются:

- занятым на вредных работах — 35 дней, согласно части 2 статьи 117 ТК РФ;
- работающим в режиме ненормированного рабочего дня — 31 день, ввиду требований части 1 статьи 119 ТК РФ;
- инвалидам всех групп — 30 дней, согласно статье 23 закона «О социальной...» от 24.11.1995 № 181-ФЗ.

- 5.12 Педагогические работники детского дома не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644.
- 5.13 Общим выходным днем является воскресенье, кроме сотрудников, работающих по утвержденному графику.
- 5.14 Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)
- 5.15 Ненормированный рабочий день устанавливается следующим категориям работников:
- 5.15.1 с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска в размере трех календарных дней в году:
- заведующему хозяйством;
  - главному бухгалтеру;
  - бухгалтеру;
  - контрактному управляющему.
- 5.15.2 с установлением компенсационной выплаты в размере 25% от минимального оклада профессионально квалификационных групп:
- водителю,
- 5.16 Работодатель обязан предоставить дополнительные виды отпусков работникам детского дома:
- работникам с инвалидностью - продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет не менее 30 календарных дней;
  - На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
  - участникам (или приравненным к ним) Великой Отечественной войны – 35 календарных дней,

- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней,
- Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней,
- Работающим инвалидам – 60 календарных дней в году,
- Работникам в случае рождения ребенка – 3 календарных дня,
- Работникам в случае смерти близкого родственника - 3 календарных дня,
- Работникам в случае регистрации брака -3 календарных дня,
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ГКОУ Либережского детского дома "Кораблик" (далее - Положением об оплате труда).
- 6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются числа 4 и 19 текущего месяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается в размере не более 50% от должностного оклада с учетом отработанного времени.  
 В исключительных случаях по соглашению сторон и письменному заявлению работника допускается выплата заработной платы за первую половину текущего месяца в размере более 50% должностного оклада с последующим обязательным возмещением в случае увольнения сотрудника.
- 6.3. Должностные оклады устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка ГКОУ Либережского детского дома «Кораблик» и должностным инструкциям и Положению об оплате труда.

- 6.4. Размеры должностных окладов работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), устанавливаются приказом директора детского дома на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.
- 6.5. Порядок формирования должностных окладов работников образовательных учреждений по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающие минимальные оклады по ПКГ установлены в приложении № 1 к Положению об оплате труда.
- 6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора детского дома в процентах от минимального оклада по ПКГ (пункт 1.1 приложения 2 к Положению об оплате труда), от минимального оклада по должности (пункт 1.2 приложения 2 к Положению об оплате труда) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к Положению об оплате труда ГКОУ Либережского детского дома «Кораблик».
- 6.7. Выплаты стимулирующего характера начисляются и выплачиваются согласно приложения 3 к Положению об оплате труда «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в ГКОУ Либережском детском доме «Кораблик».
- 6.8. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.9. Работодатель обязуется нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам.

## **7. Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с воспитательно-образовательным процессом, компенсацию на книгоиздательскую продукцию в размере 100 рублей.
- 7.2. Ежемесячно отчисляет в профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% заработка работника, являющегося членом профсоюза на осуществление профсоюзной работы (удерживается из заработной платы).
- 7.3. Оказывает материальную помощь за счет стимулирующей части фонда оплаты труда согласно Положению о материальной помощи работникам ГКОУ Либережского детского дома «Кораблик».

## **8. Комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.**

- 8.1. Проведение круглых столов по вопросам особенностей регулирования труда женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет.
- 8.2. Применение гибких форм занятости, графика работы.
- 8.3. Участие женщин данной категории в представительных органах власти, Общественной палаты Нижегородской области, профсоюзов, общественных организаций, средств массовой информации.
- 8.4. Временное трудоустройство безработных женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет при наличии свободных вакансий.

## **9. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

- 9.1. Обеспечить право работников ГКОУ Либережского детского дома «Кораблик» на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем

организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 9.2. Проводить со всеми поступающими на работу, переводимыми на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, обеспечению сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний по охране труда на начало нового учебного года.

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

- 9.4. Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

- 9.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт спецодежды за счет средств работодателя.

- 9.6. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законодательством.

- 9.7. На время приостановления работ федеральными органами исполнительной власти в области государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

- 9.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в течение трех дней, вести их учет.

- 9.9. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев предусмотренных Федеральными законами, работодатель обязан предоставить 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

работодателем в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами.

- 9.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.
- 9.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.
- 9.12. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 9.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий по охране труда, выполнения условий по охране труда.
- 9.14. Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров работников и реализацию Национального календаря профилактических прививок.
- 9.15. По решению комиссии по социальному страхованию ходатайствовать о выделении путевки на лечение и отдых.
- 9.16. Проводить специальную оценку условий труда и аттестацию рабочих мест.

#### **10. Гарантии профсоюзной деятельности.**

Стороны договорились о том, что:

- 10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма взаимодействия в отношении работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 10.5. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации,

проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для работников месте.

- 10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений. Членские взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.
- 10.7. Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ)
- 10.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 10.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, охране труда и других.
- 10.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
  - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
  - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
  - привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - массовые увольнения (ст.180 ТК РФ)
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
  - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ)



## 11. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

- 11.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.2 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.
- 11.3 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.4 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)
- 11.5 Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).
- 11.6 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 11.7 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 11.8 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников детского дома.
- 11.9 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 11.10 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и отгулов.
- 11.11 Участвовать в работе комиссий детского дома по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.
- 11.12 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 11.13 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать

своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зароботке и страховых взносов работников.

- 11.14 Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу в учреждении.
- 11.15 Оказывать материальную помощь членам профсоюза из профсоюзных средств.

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

- 12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 12.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновные лица несут ответственность в порядке установленном законодательством РФ.
- 12.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 12.5. Стороны имеют право вносить изменения и дополнения в коллективный договор на основании решения комитета, в состав которого входят как представители администрации, так и представители профсоюза.
- 12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор принят собранием трудового коллектива ГКОУ Либережского детского дома «Кораблик» 04 июня 2018 года, протокол № 2.

Прешнуровано, проинумеровано и скреплено печаттю

Директор ГКОУ Либежского детского дома

«Кораблик»



«4» июль 2018 года

Министерство образования Нижегородской области  
ГКОУ для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,  
"Либежевский детский дом "Кораблик"

**ПРИКАЗ**

№ 106 - О

27 сентября 2018 г.

д.Кузнецово

**О внесении изменений в Коллективный договор работников  
ГКОУ Либежевского детского дома «Кораблик» на 2018-2021 годы.**

Во исполнение приложения к уведомительной регистрации коллективного договора ГКОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Либежевском детском доме «Кораблик», Чкаловский район.

**приказываю:**

1. Внести изменения и дополнения в Коллективный договор работников ГКОУ Либежевского детского дома «Кораблик» на 2018-2021 годы.
2. Дополнить п.5.10 коллективного договора следующим предложением:  
«В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).».
3. В п.9.1. коллективного договора слова «здоровые и безопасные условия труда» заменить словами «безопасные условия труда» (ст.147, 209, 212, 219 ТК РФ).
4. В п.9.4. коллективного договора слова «моющими и обезжиривающими средствами» заменить словами «смывающими и обезжиривающими средствами» (приказ Минсоцразвития России от 17.12.2010 «1122н).
5. П. 9.16 читать в следующей редакции: «Проводить специальную оценку условий труда.» (Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ).
6. Дополнить раздел 9 «Охрана труда и здоровья» пунктами 9.17, 9.18 (п.23 соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений между Правительством Нижегородской области, «Облсовпрофа» и «Нижегородской ассоциацией промышленников и предпринимателей» на 2018-2021 годы).
7. П.9.17 читать в следующей редакции: «Способствовать формированию у сотрудников детского дома культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия

- распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников детского дома,
8. П.9.18 читать в следующей редакции: «Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению. Содействовать деятельности добровольных пожарных.»
9. П.5.15.1. читать в следующей редакции: «с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска в размере трех календарных дней в году:
- заведующему хозяйством;
  - главному бухгалтеру;
  - бухгалтеру;
  - заместителю директора по УВР;
  - социальному педагогу.
10. Дополнить Коллективный договор пунктом 6.10. следующего содержания:
- «Во исполнение уставной деятельности ГКОУ Либережского детского дома «Кораблик» по организации содействия устройству детей на воспитание в семьи граждан производить выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам детского дома за проведение занятий в школе приемных родителей «Ветер перемен» по 300 рублей за одно занятие согласно табеля учета проведения индивидуальных/групповых занятий в школе приемных родителей «Ветер перемен» за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа детского дома среди населения».
11. Довести до сведения работников детского дома настоящий приказ:
- разместив на доске объявлений для сотрудников детского дома;
  - на собрании трудового коллектива до 01 ноября 2018 года.
12. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Н.Ю.Тюрина

Министерство образования Нижегородской области  
ГКОУ для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,  
"Либежевский детский дом "Кораблик"

**ПРИКАЗ**

16 апреля 2018 г.

№ 30 - О

д.Кузнецово

**О внесении изменений в п.5.11 Коллективного договора  
ГКОУ Либежевского детского дома «Кораблик»**

Во исполнение протеста на п.5.11. Коллективного договора Учреждения Прокуратуры Чкаловского района Нижегородской области от 30.03.2018 №5-1-2018, в связи с необходимостью соблюдения норм трудовой дисциплины и организации труда в ГКОУ Либежевском детском доме «Кораблик», с целью обеспечения социальных гарантий работников детского дома и обеспечения сопутствующих их деятельности условий труда и отдыха

**приказываю:**

1. Внести изменения в п.5.11 Коллективного договора ГКОУ Либежевского детского дома «Кораблик» и читать в следующей редакции:  
« Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.  
О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.  
Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.  
Базовой нормой, регулирующей продолжительность отпуска, является статья 115 ТК РФ, которая определяет, что оплачиваемый отпуск не может быть меньше 28 дней.  
Продолжительность отпуска работников ГКОУ Либежевского детского дома «Кораблик» устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».  
При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных

дней, по письменной просьбе работника работодатель вправе заменить денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Данное правило распространяется и на совместителей.

Для ряда категорий сотрудников предусмотрены более длительные сроки пребывания в отпуске.

Обязательные удлиненные отпуска предоставляются:

- занятым на вредных работах — 35 дней, согласно части 2 статьи 117 ТК РФ;
- работающим в режиме ненормированного рабочего дня — 31 день, ввиду требований части 1 статьи 119 ТК РФ;
- инвалидам всех групп — 30 дней, согласно статье 23 закона «О социальной...» от 24.11.1995 № 181-ФЗ.

Сроки нахождения работника в отпуске могут быть дополнительно увеличены руководством детского дома, если у нее имеются такие возможности (это допускается нормами статьи 116 ТК РФ).

2. Довести до сведения работников детского дома настоящий приказ:

- разместив на доске объявлений для сотрудников детского дома;
- на собрании трудового коллектива до 20 мая 2018 года.

3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Н.Ю.Тюрина

Приложение  
к уведомительной регистрации коллективного договора  
ГКОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,  
«Либежевский детский дом «Кораблик»  
Чкаловский район

Предложения по внесению изменений и дополнений в коллективный договор

Пункт	Содержание	Основание
П. 5.10. КД	Дополнить пункт следующим предложением: «В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.».	Статья 153 ТК РФ
П. 9.1. КД	Исключить не предусмотренный законодательством термин - «здоровые» условия труда.	Статьи 147, 209, 212, 219 ТК РФ
П. 9.4. КД	Работнику в целях защиты от вредных факторов выдаются не моющие, а смывающие и обезвреживающие средства – заменить слово «моющие» на слово «смывающие».	Приказ Минздравсопразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств...»
П. 9.16. КД	Аттестация рабочих мест с 1 января 2014 года заменена специальной оценкой условий труда.	Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
Раздел 9 КД	Указать информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организации.	Пункт 2.3 Соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений между Правительством Нижегородской области, «Облсовпроф» и «Нижегородской ассоциацией промышленников и предпринимателей» на 2018 – 2020 годы
Раздел 9 КД	Включить в коллективный договор вопросы обеспечения пожарной безопасности.	Статья 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»
	Положение об оплате труда работников и правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.	Статьи 135, 190 ТК РФ

Просим рассмотреть предложения и проинформировать министерство социальной политики Нижегородской области о внесении изменений в коллективный договор по электронной почте [oplata@socium.kreml.nnov.ru](mailto:oplata@socium.kreml.nnov.ru)