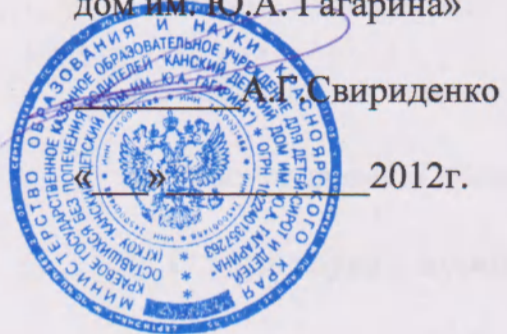


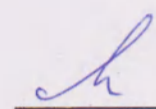
От работодателя:

От работников:

Директор
КГКОУ «Канский детский
дом им. Ю.А. Гагарина»

Председатель
первичной профсоюзной организации



 Н.А.Акимкина

2012г.

« » _____ 2012г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
КГКОУ «Канский детский дом им. Ю.А. Гагарина»
на 2012-2015 годы

Принят Общим собранием
работников КГКОУ «Канский
детский дом им. Ю.А. Гагарина»

«01» октября 2012 года

г.Канск

Содержание

1. Общие положения	3 - 4
2. Трудовой договор	4 - 5
3. Рабочее время и время отдыха	6-9
4. Оплата труда и нормирование труда	9-12
5. Гарантии и компенсации	12-13
6. Обеспечение занятости. Подготовка и повышение квалификации персонала	13-14
7. Обеспечение условий и охраны труда работников	15-17
8. Гарантии деятельности профсоюзной организации	17-19
9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон	19
10. Приложения к коллективному договору	20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГКОУ «Канский детский дом им. Ю.А. Гагарина» (далее - Учреждение). Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, соглашениями, заключенными на краевом уровне.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Учреждения, представленный в лице директора А.Г. Свириденко, именуемый далее "Работодатель" и работники Учреждения, именуемые далее "Работники", представленные профсоюзным комитетом Учреждения, именуемые далее "Профсоюз", в лице его председателя Н.А. Акимкиной.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей стабильной работе Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности являются равноправными партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу с 1 октября 2012 года.

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

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

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

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

1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками и через Профсоюз - учет мнений (по согласованию) Профсоюза;

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

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

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными актами и нормативными правовыми актами, соглашениями, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Учреждении уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, коллективным договором.

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

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

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового

договора заключается в письменной форме. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ. При этом оплата труда Работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для Работников, указанных в ст. 70 Трудового кодекса РФ. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.7. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев умышленного нарушения трудовой дисциплины.

2.8. Работник вправе в порядке, определенном трудовым законодательством, выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (совместительство). Работа по совместительству может выполняться Работником как по месту его основной работы (в порядке внутреннего совместительства), так и у других работодателей (в порядке внешнего совместительства).

2.9. Работодатель вправе поручить Работнику, с его письменного согласия, выполнение дополнительной работы по другой профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены). Выполнение такой работы осуществляется Работником за дополнительную оплату.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

3.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений". Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом или иным локальным нормативным актом Учреждения.

3.3. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения.

3.4. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для медицинских Работников - не более 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. Работники Учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии и с согласия Профсоюза. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к

сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.7. При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.8. Выходные дни предоставляются Работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа директора по согласованию с Профсоюзом. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке,

установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

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

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Профсоюза .

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.11. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам Работник имеет право выбрать новую дату начала отпуска.

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

3.13. Минимальная продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней за каждый год работы.

3.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

3.15. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней согласно ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

3.16. 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 этой должности 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. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.17. Право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются отдельным категориям работников за вредные условия труда:

- медицинскому персоналу - 14 календарных дней (кроме младшим медицинским сёстрам по уходу за больными);
- поварам - 7 календарных дней;
- машинистам по стирке и ремонту спецодежды - 7 календарных дней.

3.18. Работникам предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка 3 дня;
- для проводов детей в армию 3 день;
- в связи с бракосочетанием детей 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 3 день;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения 3 день;
- для участия в похоронах родных и близких до 5 дней, а также:
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- председателю комитета Профсоюза - 5 дней.

Председателю и членам Профсоюза предоставляются дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 3 календарных дня.

Начальнику лагеря о/л «Гагаринец» и водителю автомобиля предоставляются дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 1 календарный день.

3.19. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

4.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы работникам являются:

- за первую половину месяца: 24 число текущего месяца (аванс);
- за вторую половину месяца: 11 число следующего месяца.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Примерным Положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 года № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 года № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края».

4.4. Система оплаты труда Работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

4.6. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

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

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

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) Примерного Положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 года № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от

15.12.2009 года № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»;

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

е) мнения Профсоюза.

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

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

4.9. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

4.10. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы,

повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

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

Единовременная материальная помощь Работникам Учреждения оказывается по решению Работодателя в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

Выплата единовременной материальной помощи Работникам Учреждения производится на основании приказа Работодателя .

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

4.12.2. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.12.3. Сохранять за Работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний, заработную плату в полном объеме.

4.13. Производить доплату за работу в ночное время Работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

4.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

4.15. Производить доплату воспитателям и младшим воспитателям за переработку рабочего времени в случае неявки сменяющего работника, а также за работу в о/л «Гагаринец» , осуществляемую по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени.

5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Работодатель:

5.1. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об

индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

- обеспечивает информированность Работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списков профессий и должностей, по которым устанавливаются досрочные трудовые пенсии по старости.

5.2. Выплачивает педагогическим работникам денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания – ежемесячно.

5.3. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы на проезд, проживание, суточные).

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

5.5. Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям,

предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

6.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.3. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

6.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:
- бывшие воспитанники Учреждения .

6.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пп. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.6. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

6.7. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в т. ч. и на определенный срок, Работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6.8. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых Работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (по специальности).

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

6.9.3. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.9.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим

работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173—176 ТК РФ.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны договорились совместно:

- Определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда;
- Разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в Учреждении по принадлежности.
- Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда;
- Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников Учреждения, и выработать меры по их улучшению;
- Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профсоюза вопросы выполнения настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

7.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края об охране труда обязуется:

- Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- Предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда;
- Обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;
- Провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для Работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника. На это время Работник, с его согласия, может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

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

- Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

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

-Обеспечить выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, ремонт, сушку, стирку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

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

7.3. Работники обязаны:

-Соблюдать требования охраны труда;

-Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

-Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.4. Пожарная безопасность и предупреждение чрезвычайных ситуаций.

7.4.1. Работники обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в Учреждении.

7.4.2. Работодатель обязуется установить в помещениях Учреждения средства и системы пожаротушения и осуществлять за ними постоянный контроль. Работники обязаны неукоснительно выполнять приказ директора о запрете курения в неустановленных местах, выполнять и соблюдать требования правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности. Работодатель проводит противопожарную пропаганду, обучает работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивает сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудования систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты.

7.4.3. Работодатель осуществляет необходимые меры по предотвращению чрезвычайных ситуаций.

7.4.4. Работники Учреждения изучают способы защиты от опасностей, возникающих при чрезвычайных ситуациях, и выполняют установленные правила поведения в этих условиях, постоянно совершенствуют свои знания и практические навыки в этой области, активно участвуют в проводимых учениях и тренировках по гражданской обороне.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по п. 2, п. 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

8.4. Работодатель обязан предоставить Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Представители Профсоюза, после предоставления в адрес Работодателя заявления и первичных документов, освобождаются от работы на срок не свыше двух недель в год для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением заработной

платы.

8.6. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.7. Работодатель по согласованию с Профсоюзом 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);
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы Работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.8. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе Учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины.

8.9. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с Профсоюзом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации и Законами Красноярского края.

8.10. Работодатель обязуется установить выплату председателю Профсоюза за счёт выплат стимулирующего характера за организацию работы по разработке, заключению коллективного договора и осуществлению контроля за его выполнением по должности, которую

занимает председатель Профсоюза.

8.11. Работодатель признает право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

8.12. Профсоюз обязуется:

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

8.12.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.12.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников.

8.12.4. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ).

8.12.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.12.6. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.12.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

8.12.8. 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 зарплате и страховых взносах Работников.

8.12.9. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы.

8.12.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, для чего избирается комиссия из 4 человек по 2 человека от каждой стороны.

9.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

9.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, информируют Работников о его выполнении на Общем собрании Работников.

9.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.5. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10. Приложения к коллективному договору

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

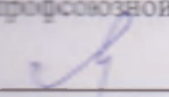
10.2. К договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников КГКОУ «Канский детский дом им. Ю.А. Гагарина».
3. Список работников, подлежащих обязательному медицинскому осмотру.
4. Список профессий работников КГКОУ «Канский детский дом им. Ю.А. Гагарина», занятых на работах, связанных с вредными и опасными условиями труда.
5. Перечень профессий и должностей работников КГКОУ «Канский детский дом им. Ю.А. Гагарина», имеющих право на бесплатное получение СИЗ.

Приложение №3 к коллективному договору

"Согласовано"

"Утверждаю"

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Н.А.Акимкина
«01» октября 2012г.

КГКОУ «Канский детский дом
им. Ю.А. Гагарина»
Директор  А.Г.Свириденко
«01» октября 2012г.



Список работников КГКОУ «Канский детский дом им. Ю.А. Гагарина» подлежащих
обязательному медицинскому осмотру

№ п/п	Ф.И.О.	Должность
1.	Аздеенко Елена Александровна	повар / кухонный рабочий.
2.	Акимкина Наташа Алексеевна	воспитатель
3.	Аккузина Анастасия Юрьевна	повар / кухонный рабочий.
4.	Алексейчик Анастасия Николаевна	дворник
5.	Артамонов Дмитрий Владимирович	педагог дополнительного образования
6.	АскарOVA Ольга Николаевна	вахтер
7.	Астахова Ирина Геннадьевна	секретарь- машинистка
8.	Бабаев Омар Фикрет Оглы	педагог дополнительного образования
9.	Бакшеева Ольга Петровна	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
10.	Барышева Елена Александровна	дворник
11.	Богачук Андрей Викторович	воспитатель
12.	Боркова Валентина Ивановна	младший воспитатель
13.	Боровская Зоя Николаевна	воспитатель
14.	Ващенко Елена Владимировна	младший воспитатель

15.	Веретенцова Инга Михайловна	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
16.	Ветихина Галина Иосифовна	сторож
17.	Гаврилова Татьяна Васильевна	воспитатель
18.	Герман Валентина Григорьевна	воспитатель
19.	Гололобова Тамара Семеновна	вахтер
20.	Голосов Вадим Александрович	сторож
21.	Гольтер Галина Васильевна	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
22.	Гольцман Татьяна Олеговна	педагог-психолог
23.	Громова Людмила Ивановна	заместитель директора по АХР
24.	Грудко Николай Васильевич	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
25.	Гусева Наталья Михайловна	заместитель директора
26.	Дмитриев Сергей Владимирович	обувщик по ремонту обуви
27.	Долгополова Елена Владимировна	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
28.	Дубов Валерий Олегович	водитель автобуса
29.	Еремейчик Ирина Ивановна	воспитатель
30.	Жабин Андрей Александрович	водитель автомобиля
31.	Железный Алексей Семенович	сторож
32.	Жигарева Инга Александровна	мойщик посуды
33.	Журавлев Владимир Алексеевич	инструктор по труду
34.	Журавлёва Любовь Ивановна	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
35.	Закалюжная Елена Александровна	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
36.	Зоркальцева Зинаида Ивановна	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
37.	Иванкевич Людмила Михайловна	младший воспитатель
38.	Иванов Василий Иванович	музыкальный руководитель
39.	Иванова Ольга Александровна	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
40.	Игнатова Анна Владимировна	инструктор по физической культуре
41.	Ильяненко Татьяна Александровна	воспитатель

42.	Киргизова Любовь Степановна	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
43.	Кирса Марина Владимировна	учитель-логопед
44.	Кискина Любовь Семеновна	младший воспитатель
45.	Кислощеева Елена Михайловна	воспитатель
46.	Клепцова Анна Александровна	программист
47.	Ковалёва Оксана Геннадьевна	учитель-логопед
48.	Коваленко Виктор Евгеньевич	педагог дополнительного образования
49.	Кожевина Ирина Васильевна	медицинская сестра диетическая
50.	Кожемякина Валентина Ивановна	мойщик посуды
51.	Козлова Елена Андреевна	социальный педагог
52.	Козловский Анатолий Александрович	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
53.	Колесникова Зинаида Александровна	воспитатель
54.	Комова Людмила Даниловна	вахтер
55.	Кострова Людмила Ивановна	вахтер
56.	Котелевская Екатерина Николаевна	инструктор по труду
57.	Красько Николай Александрович	водитель автобуса
58.	Крутенкова Тамара Николаевна	воспитатель
59.	Журашова Елена Павловна	повар / кухонный рабочий
60.	Ламодурова Галина Прокопьевна	заведующий библиотекой
61.	Латтева Альбина Митрофановна	младший воспитатель
62.	Ланчугина Татьяна Владимировна	младший воспитатель
63.	Лебедев Владимир Ильич	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
64.	Лодьянова Татьяна Федоровна	инспектор по кадрам
65.	Локотко Людмила Георгиевна	заместитель директора по воспитательной работе
66.	Лихова Татьяна Сергеевна	экономист
67.	Майновская Анастасия Николаевна	педагог дополнительного образования
68.	Морнин Александр Сергеевич	медицинская сестра
69.	Мартынова Галина Васильевна	воспитатель

70.	Марчукова Валентина Аркадьевна	повар / кухонный рабочий
71.	Машновская Татьяна Петровна	младший воспитатель
72.	Мелехова Ольга Васильевна	парикмахер
73.	Михулич Василий Васильевич	Сторож ДОЛ «Гагаринец»
74.	Мицкевич Ольга Сергеевна	Педагог дополнительного образования
75.	Мкртчян Эманвел Арамович	юрисконсульт
76.	Моисеева Ирина Анатольевна	учитель-логопед
77.	Мойсейченко Николай Иванович	Заместитель директора по обеспечению безопасности
78.	Морозов Николай Михайлович	водитель автобуса
79.	Нечупей Лариса Викторовна	воспитатель
80.	Николаев Анатолий Иванович	социальный педагог
81.	Ничипорик Татьяна Ивановна	младший воспитатель
82.	Ничипорчук Евгений Федорович	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
83.	Окладникова Елена Александровна	воспитатель
84.	Орешкина Елизавета Васильевна	воспитатель
85.	Патлеп Наталья Ильинична	кастелянша
86.	Петрова Елена Владимировна	младший воспитатель
87.	Подгорнов Юрий Владимирович	воспитатель
88.	Полянский Сергей Ильич	Водитель автомобиля
89.	Полова Оксана Николаевна	социальный педагог
90.	Похибенко Сергей Иванович	Сторож/ вахтер
91.	Прудникова Любовь Николаевна	шеф-повар
92.	Пузырина Светлана Робертовна	повар
93.	Пустынникова Наталья Викторовна	педагог - психолог
94.	Репнина Людмила Борисовна	рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий
95.	Романюк Валентина Николаевна	воспитатель
96.	Рукосуева Ольга Викторовна	медицинская сестра
97.	Сакс Татьяна Валерьевна	воспитатель

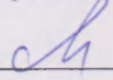
98.	Сацукевич Марина Сергеевна	воспитатель
99.	Сафина Светлана Владимировна	младшая медицинская сестра
100.	Свириденко Андрей Геннадьевич	директор
101.	Свириденко Антон Андреевич	педагог дополнительного образования
102.	Свириденко Оксана Леонидовна	педагог дополнительного образования
103.	Семенов Александр Анатольевич	водитель автомобиля
104.	Сибилёв Николай Миронович	Сторож ДОЛ «Гагаринец»
105.	Сибилёва Любовь Викторовна	Сторож ДОЛ «Гагаринец»
106.	Скоморох Лидия Семеновна	воспитатель
107.	Славинский Василий Николаевич	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
108.	Слепко Любовь Павловна	педагог – психолог
109.	Смирнова Людмила Юрьевна	педагог дополнительного образования
110.	Сокольникова Людмила Савишна	младший воспитатель
111.	Соляк Ирина Рифовна	заведующий складом
112.	Сорокин Сергей Анатольевич	слесарь-ремонтник
113.	Сорокина Ольга Геннадьевна	комендант
114.	Спиридонова Лариса Николаевна	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
115.	Стельмашук Ирина Алексеевна	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
116.	Степанова Ольга Николаевна	машинист по стирке и ремонту спецодежды
117.	Стольниковая Людмила Петровна	воспитатель
118.	Тарасенко Галина Васильевна	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
119.	Тернавщенко Ольга Николаевна	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
120.	Тихонова Татьяна Викторовна	педагог- психолог
121.	Фомина Евгения Викторовна	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
122.	Халаимова Лариса Михайловна	воспитатель
123.	Халиулин Равиль Равильевич	воспитатель
124.	Хорошева Елена Сергеевна	младший воспитатель

125.	Цупренко Наталья Михайловна	кладовщик
126.	Чаплинский Игорь Алексеевич	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
127.	Чернова Евгения Николаевна	фельдшер
128.	Чернова Мария Александровна	младшая медицинская сестра
129.	Чулкова Наталья Васильевна	воспитатель
130.	Шестаков Борис Петрович	воспитатель
131.	Шехтер Фатыма Кадыровна	воспитатель
132.	Шилов Моисей Андреевич	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
133.	Штерцер Сергей Викторович	дворник
134.	Шурпик Людмила Георгиевна	воспитатель

Приложение № 4 к коллективному договору

"Согласовано"

"Утверждаю"

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Н.А.Акимкина
«01» октября 2012г.

КГКОУ «Канский детский дом
им. Ю.А. Гагарина»
Директор  А.Т. Свириденко
«01» октября 2012г.



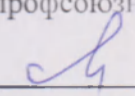
Перечень
профессий и должностей работников КГКОУ «Канский детский дом им. Ю.А. Гагарина»,
занятых на работах, связанных с вредными и опасными условиями труда

№ п/п	Наименование профессии, должности	Вид гарантий и компенсаций
		Размер повышения оплаты труда в %
1	Повар	6
2	Мойщик посуды	6
3	Младшая медицинская сестра	6
4	Кухонный рабочий	6
5	Машинист по стирке и ремонту специальной одежды	6
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6

Приложение №5 к коллективному договору

"Согласовано"

"Утверждаю"

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Н.А.Акимкина
«01» октября 2012г.

КГКОУ «Канский детский дом
им. Ю.А. Гагарина»
Директор:  А.Г. Свириденко
«01» октября 2012г.



Перечень
профессий и должностей работников КГКОУ «Канский детский дом им. Ю.А.
Гагарина» имеющих право на бесплатное получение СИЗ

№ п/п	Наименование профессии, должности
1	заведующий складом
2	Кастелянша
3	Заведующий библиотекой
4	Младший воспитатель
5	Фельдшер
6	Врач - педиатр
7	Врач - стоматолог
8	Медицинская сестра
9	Младшая медицинская сестра
10	Медицинская сестра диетическая
11	Водитель автомобиля
12	Водитель автобуса
13	Шеф - повар
14	Мойщик посуды
15	Кухонный рабочий
16	Кладовщик
17	Слесарь - ремонтник
18	Обувщик по ремонту обуви
19	Машинист по стирке и ремонту специальной одежды
20	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
21	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
22	Дворник

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью на 28 листах
Директор КГКОУ «Канский детский
дом им. Ю.А.Гагарина»
А.Г.Свириденко



РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

Администрация 594 04.10.2012 г.
г. Канска

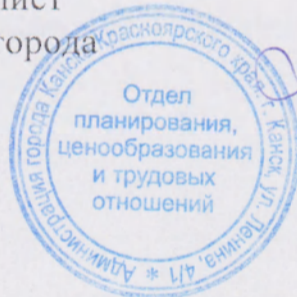
Коллективный договор
КГКОУ «Канский детский дом им. Ю.А. Гагарина»

1. Дата принятия договора 01.10.2012 г.
2. Срок действия договора 01.10.2012 г. - 01.10.2015 г.
3. Количество приложений 5
4. Стороны, подписавшие коллективный договор Директор А.Г. Свириденко
Председатель ПО Н.А. Акимкина
5. Заключение по коллективному договору 08.10.2012 г.

Главный специалист
администрации города

Л.В. Шафрыгина

3-26-59



**РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА
(пролонгация)**

Администрация
г. Канска

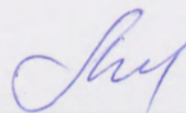
39

06.10.2015 г.

Коллективный договор
КГКОУ «Канский детский дом ребенка им. Ю.А. Гагарина»

- | | |
|--|--|
| 1. Дата пролонгации договора | 01.10.2015 г. |
| 2. Срок действие договора продлен | 01.10.2015-01.10.2018гг. |
| 3. Стороны, подписавшие коллективный договор | Директор А.Г.Свириденко
Председатель ПК Л.В.Нечупей |
| 5. Заключение по коллективному договору | 06.10.2015 г. |

Главный специалист
администрации города
8 (39161) 3-26-59



Л.В. Шафрыгина

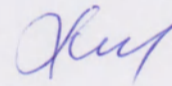


Приложение
к регистрационной карточке № 40

**Коллективный договор
КГКУ «Канский детский дом ребенка им. Ю.А. Гагарина»**

- | | |
|---|--------------|
| 1. Регистрационная карточка | 40 |
| 2. Дата проведения регистрации
коллективного договора | 08.10.2015г. |
| 3. Дата регистрации дополнений и
изменений к колдоговору | 06.09.2016г. |

Главный специалист
администрации города



Л.В. Шафрыгина

8(39161) 3-26-59



Дополнительное соглашение N 3
о внесении изменений
в коллективный договор от «01» октября 2012 г.

г. Канск

"16" февраля 2016 г.

КГКУ «Канский детский дом им. Ю.А. Гагарина» (далее - Учреждение), в лице директора Свириденко Андрея Геннадьевича, действующего на основании устава, с одной стороны и работники Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Нечупей Ларисы Викторовны, с другой стороны, на основании приказов министерства образования Красноярского края от 09 ноября 2015 г. № 356-11-05, от 08 февраля 2016 г. № 62-11-03, в соответствии со ст. 44 ТК РФ заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести следующее изменение в коллективный договор от «01» октября 2012 г. на 2012-2015 годы:

В п.1.1 ч. 1 «Общие положения» коллективного договора слова КГКОУ «Канский детский дом им. Ю.А. Гагарина» заменить на КГКУ «Канский детский дом им. Ю.А. Гагарина».

2. Обязательства сторон, не затронутые настоящим соглашением, остаются в неизменном виде.

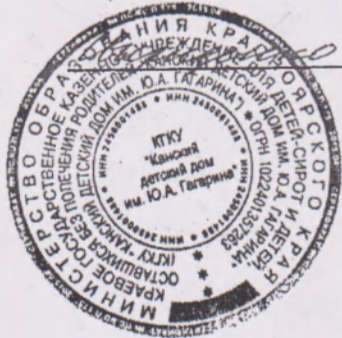
3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора от «01» октября 2012 г.

Директор КГКУ «Канский детский
дом им. Ю.А. Гагарина»

Председатель первичной
профсоюзной организации

А.Г. Свириденко

Л.В. Нечупей



Дополнительное соглашение N 4
о внесении изменений
в коллективный договор от «01» октября 2012 г.

г. Канск

"01" сентября 2016 г.

КГКУ «Канский детский дом им. Ю.А. Гагарина» (далее - Учреждение), в лице директора Свириденко Андрея Геннадьевича, действующего на основании устава, с одной стороны и работники Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Нечупей Ларисы Викторовны, с другой стороны, учитывая результаты специальной оценки условий труда и руководствуясь ст.ст. 44, 117 ТК РФ заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести следующее изменение в коллективный договор от «01» октября 2012 г. на 2012-2015 годы:

П.3.17. «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора от «01» октября 2012 г. изменить и изложить в следующей редакции:

3.17. Право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются отдельным категориям работников:

- медицинскому персоналу - 7 календарных дней;
- младшим медицинским сёстрам по уходу за больными - 7 календарных дней;
- поварам - 7 календарных дней.

Приложение № 3 коллективного договора от «01» октября 2012 г. изменить и изложить в следующей редакции:

Все работники Учреждения подлежат обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам.

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора от «01» октября 2012 г.

Директор КГКУ «Канский детский
дом им. Ю.А. Гагарина»

Председатель первичной
профсоюзной организации



А.Г. Свириденко

Л.В. Нечупей