

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного областного бюджетного учреждения
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Кандалакшский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,
«Берег»
на 2025 – 2028 гг.

От работодателя:

Директор
ГОБУ «КЦПД «Берег»

Завьялова Завьялова Т.В.
01 августа 2025 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГОБУ «КЦПД «Берег»

Верещагина Верещагина О.В.
01 августа 2025 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 86/2025 от « 05 » 08 2025 г.



Кандалакша
2025

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном областном бюджетном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Кандалакшский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Берег».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) ст. 40-51 ТК РФ, действующим законодательством РФ, трёхсторонними и отраслевыми соглашениями, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного областного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Кандалакшский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Берег» (далее учреждение).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора учреждения;
- представитель работников – первичная профсоюзная организация (далее – ППО):

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования государственного областного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Кандалакшского центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Берег», расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) положение об оплате труда работников;
- в) соглашение по охране труда;

г) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

д) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда согласно проведения Специальной оценки условий труда, для предоставления сотрудникам ежемесячной выплаты в процентном соотношении к заработной плате или для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

е) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

ж) другие локальные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждения непосредственно работниками и через профком:

а) согласование с ППО;

б) учёт мнения ППО;

в) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

г) 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;

д) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

е) участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Уменьшение или увеличение нагрузки педагогических работников в течение календарного года возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- изменения числа групп или количества воспитанников;

- временного увеличения объёма нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учётом их квалификации другая работа на все время простоя на срок до одного месяца (карантин и др.);

- восстановление на работе педагогического сотрудника, ранее выполнявшего эту нагрузку;

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

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника (п.3 ст.99 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

2.6. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том что:

3.1. Педагогический работник обязан в соответствии с законодательством (ФЗ №273 от 29.12.2012г. изм. от 21.04.2025г.) повышать квалификацию не реже 1 раз в три года.

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

3.2. Работодатель с учётом мнения ППО определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

3.3. Работодатель обязуется:

а) организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

б) повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

в) 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).

г) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, получающим основное общее образование по очно-заочной форме обучения

при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК.

д) предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения), по направлению учреждения или Министерства образования и науки Мурманской области, а также в других случаях.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Массовым сокращением считать сокращение 5% от численности работающих.

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ), п.3, п.5, ст.81 ТК РФ производить по согласованию с ППО (ст.82.ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

а) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации; члены профсоюза; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

б) высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180, 318 ТК РФ).

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемыми работодателем

по согласованию с ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени для женщин 36-часовая рабочая неделя, для мужчин – 40-часовая, медицинский персонал – 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными Законами.

5.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом нормы часов педагогической работы, установленных на ставку заработной платы, объёмов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом:

- учитель-логопед – 20 часов;
- старший воспитатель, воспитатель – 30 час;
- педагог дополнительного образования - 18 часов;
- педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, инструктор по труду – 36 ч.

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

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

Оплата труда работника в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

5.5. 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.

5.6. ГОБУ «КЦПД «Берег» является круглосуточным учреждением. Приостановка работы в учреждении в выходные и праздничные дни невозможна по производственным и организационным условиям. Поэтому выходные дни предоставляются работникам в различные дни недели поочередно согласно графику режима рабочего времени (статья 111, 112 Трудового кодекса РФ). Работа в выходной и 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ). Воспользоваться данным днём отдыха работник может в течение месяца.

5.7. В учреждении невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.8. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- с 1 по 6 января и 8 января – новогодние каникулы;

- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

5.9. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

5.10. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени.

5.11. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.12. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

5.14. Сопровождение воспитанников на отдых, не совпадающее с очередным отпуском работников учреждения, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются работодателем к выполнению педагогической и организационной работы, а также к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного рабочего времени.

5.15. Работодатель обязан не допускать к работе работника (ст.76 ТК РФ), если работник:

- появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;
- не прошёл в установленном порядке обучение и проверку знаний, навыков в области охраны труда;
- не прошёл в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных, федеральными и иными нормативными правовыми актами и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы. В период отстранения от работы заработанная плата работнику не начисляется. В случаях отстранения от работы работника, который не прошёл обучение и проверку знаний в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123, 262.2 ТК РФ).

Изменения в графике отпусков могут производиться с учётом сроков вывоза воспитанников организации на зимний или летний отдых, не позднее, чем за месяц до начала отпуска работника.

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

5.17. При наличии финансовых возможностей учреждения, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.18. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, для работающих инвалидов 30 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях Крайнего Севера составляет 24 календарных дня.

Итого продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 52 календарных дня.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях Крайнего Севера педагогических работников составляет 24 календарных дня.

Итого продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических сотрудников составляет 80 календарных дней.

5.19. Работодатель обязуется:

5.19.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (7 дней) работникам (по заявлениям сотрудников) с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.101,119 ТК РФ.

5.19.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;

- членам семей участников СВО – дополнительный неоплачиваемый отпуск до 14 календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- с поступлением ребенка в 1 класс (1 сентября) – 1 календарный день;

- день последнего звонка детей – выпускников (9,11 класс) – 1 календарный день;

- для проводов детей в армию – 3 дня;
- не освобожденному председателю ППО – 3 дня.

5.20. Предоставлять педагогическим работникам учреждения длительный отпуск сроком до одного года при непрерывной педагогической работе, не реже чем через каждые 10 лет (ст.335 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны договорились, что:

6.1. Оплата труда работников организации осуществляется на основе Положения об оплате труда работников учреждения, нормативных правовых актов Российской Федерации и Мурманской области.

6.2. Система оплаты труда работников учреждения, которые включают в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и законами Российской Федерации, Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

- а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- в) перечня видов выплат компенсационного характера;
- г) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- ж) достигнутого уровня оплаты труда;
- з) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- и) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- л) порядка аттестации работников государственного учреждения, устанавливаемого в соответствии с Законодательством Российской Федерации;
- м) систем нормированного труда, определяемых руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы отработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

6.3. Заработная плата работника организации состоит из должностного оклада, образуемого путём умножения базового оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплат по мерам социальной поддержки.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку, начисляемую в связи с работой в районах Крайнего Севера.

6.5. Работодатель осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.6. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников организации применяются:

- районный коэффициент;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.7. Оплата труда работнику за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится за фактически отработанное время. В случае сверхурочной работы оплата производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

6.8. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

6.9. Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.10. Премия работникам учреждения выплачивается в индивидуальном порядке за счет фонда оплаты труда по результатам работы, в связи с юбилейными датами учреждения и самих работников, профессиональным праздником, в связи с достижениями высоких результатов в работе в соответствии с Положением о премировании.

6.11. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации. Днями выплаты заработной платы являются:

- 5-ое число каждого месяца (за отработанный предыдущий месяц);
- 20-ое число каждого месяца (за первую половину текущего месяца).

Заработная плата перечисляется работнику на пластиковую банковскую карту, в некоторых случаях на расчётный счёт в отделении банка работника.

Для вновь принятых и вышедших из отпуска работников заработная плата выплачивается не позже чем через 15 дней после начала работы.