

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
(новая редакция)

муниципального казённого учреждения Тогучинского района «Центр  
помощи детям, оставшимся без попечения родителей»  
на период 2019 - 2022гг.

Директор МКУ «Тогучинский центр помощи детям»      Председатель Совета трудового коллектива МКУ «Тогучинский центр помощи детям»



И.А. Цудикова  
(ФИО)

(подпись)  
«15» июля 2019 г.

Е.А. Скоробогатък  
(ФИО)

Принят на собрании  
трудового коллектива  
12 июля 2019  
протокол №2

Подписан 15 июля 2019г.

Коллективный договор зарегистрирован в УЭРПиТ  
администрации Тогучинского района Новосибирской области  
Регистрационный № 47-19 от « 15 » июля 2019г.

Начальник УЭРПиТ  
администрации Тогучинского района  
Новосибирской области

     О.Н.Зеленченко  
Подпись      Ф.И.О.

Печать

## Содержание коллективного договора

- Раздел 1. Общие положения
  - Раздел 2. Деятельность учреждения
  - Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров
  - Раздел 4. Режим труда и отдыха
  - Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда
  - Раздел 6. Условия и охрана труда
  - Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание
  - Раздел 8. Социальное страхование
  - Раздел 9. Права и гарантии членов трудового коллектива
  - Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.
  - Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию
- Приложения.

## Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» от 19.12.1997 № 89-ОЗ, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом учреждении Тогучинского района «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

### 1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора Учреждения Цудиковой Ирины Александровны (далее – Работодатель);
- работники Учреждения в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива – Скоробогатко Елены Анатольевны.

### 1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с 15 июля 2019 года и действует в течение 3 лет (до 14 июля 2022 года).

1.4. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение трудового коллектива:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работникам;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;

- по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда для работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Советом трудового коллектива.

**1.6.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

**1.7.** Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, утверждаются директором с учетом мнения председателя Совета трудового коллектива.

**1.8.** Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

**1.9.** Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются главой 11 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

- ознакомление нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключение трудового договора только в письменном виде с изложением основных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

## **Раздел 2. Деятельность Учреждения**

2.1. Для создания безопасных условий труда работникам Учреждения работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственную деятельность Учреждения. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность Учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3. Совет трудового коллектива обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

## **Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

3.1. Работодатель организует за счет Учреждения переподготовку и повышение квалификации работников и гарантирует повышение квалификации работников не реже 1 раза в пять лет (педагогические, социальные, медицинские работники, повара, специалист по БДД, механик), не реже 1 раза в 3 года (работник, исполняющий функции контрактного управляющего/специалист по закупкам), ежегодно (водитель).

Работодатель обязуется:

3.2. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Совета трудового коллектива. Представлять в органы службы занятости не менее чем за 3 месяца до начала мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ст. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.3. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в Учреждении в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Предоставлять работникам, подлежащим сокращению, не менее 3 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

Организовать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в Учреждении.

3.4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все сокращаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

3.5. При сокращении численности или штата работников Учреждения не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.6. В случае необходимости проведения временных работ организовать оплачиваемые общественные работы для работников, уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.7. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

3.8. Обеспечить профессиональное обучение и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет средств Учреждения. На время повышения квалификации без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

3.9. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

3.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста за 2 года до пенсии;
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

3.11. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штатов выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, на 30 % среднего месячного заработка, от 5 до 10 лет, на 20 % среднего месячного заработка.

#### **Раздел 4. Режим труда и отдыха**

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

4.2. Для работников из числа педагогического персонала, не осуществляющих образовательную деятельность по дополнительному образованию детей и взрослых, административно-хозяйственного, учебно-

вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для работников из числа педагогического персонала, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительному образованию детей и взрослых, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

4.4. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, может применяться сокращенное рабочее время для некоторых категорий работников.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения **в неделю** не может превышать:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для медицинских работников – 39 часов.

4.5. Для работников применяются следующие режимы работы в связи с круглосуточным функционированием Учреждения:

**1. шестидневная 40-часовая рабочая неделя со сменным режимом работы в соответствии с графиком сменности для воспитателей, не осуществляющих образовательную деятельность по дополнительному образованию детей и взрослых:**

- понедельник – суббота с продолжительностью смены - 7,5ч.,
- 1 смена 7.00-14.30,
- 2 смена 14.30-22.00;
- воскресенье, праздничные, каникулярные дни с продолжительностью смены - 6,5ч.,
- 1 смена 9.00-15.30,
- 2 смена 15.30-22.00.
- прием пищи одновременно с детьми,

**2. шестидневная 30-часовая рабочая неделя со сменным режимом работы в соответствии с графиком сменности для воспитателей, осуществляющих в т.ч. образовательную деятельность по дополнительному образованию детей и взрослых:**

- понедельник – суббота с продолжительностью смены - 5ч.,
- 1 смена 7.00-12.00,
- 2 смена 12.00-17.00;
- 3 смена - 17.00- 22.00
- воскресенье, праздничные, каникулярные дни с продолжительностью смены – 6,5ч.,
- 1 смена 9.00-15.30,

- 2 смена 15.00-22.00
- прием пищи одновременно с детьми,

**3.40-часовая рабочая неделя со сменным режимом работы в соответствии с графиком сменности для младших воспитателей:**

- понедельник – суббота с продолжительностью смены 10,5 часов (21.00ч.-07.30ч),
- воскресенье, праздничные, каникулярные дни с продолжительностью смены 12,5 часов (21.00-09.30ч.),
- перерыв для питания и отдыха на рабочем месте 30 минут(02.00-02.30),

**4.39-часовая рабочая неделя со сменным режимом работы в соответствии с графиком сменности для медицинских сестер:**

- продолжительность смены 24 часа ( 09.00- 09.00ч),
- перерывы для питания и отдыха на рабочем месте 14.30-15.00; 22.00- 22.30; 03.00- 03.30,

**5. 40- часовая рабочая неделя со сменным режимом работы в соответствии с графиком сменности для дежурных по режиму:**

- продолжительность смены 24 часа ( 09.00- 09.00ч),
- перерывы для питания и отдыха на рабочем месте 14.30-15.00; 22.00- 22.30; 03.00- 03.30,

**6. 40-часовая рабочая неделя со сменным режимом работы в соответствии с графиком сменности для кухонных рабочих:**

1. в будние (учебные для детей) продолжительность рабочей смены 11 часов (08.00- 20.00),
  - перерыв для питания и отдыха 1 час(14.00- 15.00)
2. в праздничные, выходные, каникулярные дни продолжительность рабочей смены 10 часов (09.00- 20.00),
  - перерыв для питания и отдыха 1 час (15.00- 16.00),
  - чередование смен- 2 рабочие смены через 2 смены,

**7.40-часовая рабочая неделя со сменным режимом работы в соответствии с графиком сменности для поваров:**

1. в будние (учебные для детей ) продолжительность рабочей смены 12 ч. (06.00-19.00),
  - перерыв для питания и отдыха 1 час (14.00- 15.00)
2. в праздничные, выходные (кроме учебной субботы), каникулярные дни продолжительность рабочей смены 10 ч (08.00- 19.00),
  - перерыв для питания и отдыха 1 час (15.00- 16.00),
3. чередование смен - рабочая смена через 2 смены,



- 8. пятидневная 36 - часовая рабочая неделя для педагога – организатора, социального педагога, педагога-психолога, инструктора по труду, методиста, осуществляющих в т.ч. образовательную деятельность по дополнительному образованию детей и взрослых:**
- продолжительность рабочей смены - 7 часов 12 мин
  - выходные - суббота, воскресенье
  - перерыв на обед- 12.00- 12.48,
- 9. шестидневная 40- часовая рабочая неделя для уборщицы служебных помещений (пищеблок):**
- понедельник- пятница с ежедневной продолжительностью рабочей смены 7ч 12 мин.,
  - перерыв на обед 48 мин.(12.00- 12.48),
  - суббота-продолжительность рабочей смены 4 часа(08.00- 12.00),
  - выходной– воскресенье,
- 10. шестидневная 39- часовая рабочая неделя для врача продолжительностью ежедневной смены 6ч 30 мин,**
- перерыв на обед- 30 минут
  - выходной– воскресенье,
- 11. пятидневная 39- часовая рабочая неделя для старшей медицинской сестры, медицинской сестры диетической, медицинской сестры по массажу, инструктора по лечебной физкультуре, санитарки с продолжительностью ежедневной смены 7ч 48мин,**
- выходные – суббота, воскресенье;
  - перерыв на обед продолжительностью 1 час(12.00- 13.00),
- 12. ненормированный режим рабочего времени для директора, заместителя директора,**
- 13. шестидневная 18- часовая рабочая неделя для педагогов дополнительного образования в режиме гибкого рабочего времени,**
- 14. пятидневная 20- часовая рабочая неделя для учителя-логопеда/ учителя – дефектолога, осуществляющего в т.ч. образовательную деятельность по дополнительному образованию детей и взрослых:**
- продолжительность рабочей смены - 4 часа
  - выходные - суббота, воскресенье
  - перерыв на обед- 12.00- 13.00,
- 15. пятидневная 24- часовая рабочая неделя для музыкального руководителя, осуществляющего в т.ч. образовательную деятельность по дополнительному образованию детей и взрослых, в режиме гибкого рабочего времени,**

**16. пятидневная 30-часовая рабочая неделя** для инструктора по физкультуре, осуществляющего в т.ч. образовательную деятельность по дополнительному образованию детей и взрослых, в режиме гибкого рабочего времени,

**17. особый режим: работы 40 -часовая** пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для работников, занимающих должности (кроме указанных в пп. 1- 16)

- понедельник - четверг с ежедневной продолжительностью рабочего времени – 8 ч.12 мин,
- пятница- 7 ч. 12 мин.
- выходные- суббота, воскресенье
- перерыв на обед- 12.00- 12.48

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, кроме работников: непосредственно работающих с детьми (воспитатели, младшие воспитатели, дежурные по режиму), обеспечивающих процесс жизнедеятельности детей (повара, кухонные рабочие, медицинские сестры).

4.6. Право на работу по неполному рабочему времени имеют также беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.8. К работе на условиях ненормированного рабочего дня привлекаются работники, занимающие соответствующие должности, которые указаны в Перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение 2). Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.9. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.10. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

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

➤ для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

➤ для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, муниципального имущества;

➤ 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.

4.12. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

4.13. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания воспитанников, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

4.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.16. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.17. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.18. Привлечение к сверхурочной работе (сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

4.19. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут

определяться локальными нормативными актами или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.20. Применяется режим суммированного учета рабочего времени по следующим должностям: воспитатель, младший воспитатель, дежурный по режиму, медицинская сестра, кухонный рабочий, повар (сменный режим работы), инструктор по физкультуре, педагог-организатор, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (гибкое рабочее время), водитель, кастелянша, механик.

Продолжительность учетного периода равно одному году, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 140 ТК РФ). Согласно ст. 91 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.21. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска в размере 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

4.22. В соответствии со ст. 334 ТК РФ, педагогическим работникам, осуществляющим в т.ч. образовательную деятельность по дополнительному образованию детей и взрослых, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность 56 календарных дней; педагогу дополнительного образования, методисту - 42 календарных дня.

4.23. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждается график отпусков с исключением случаев переноса отпуска на следующий год.

4.24. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.25. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения работников Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

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

4.27. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска продляются работодателем с учетом пожелания работников по причинам:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.28. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, 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.

4.29. По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.30. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

4.31. Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.32. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

4.33. Работникам может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Работник имеет право на дополнительные неоплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- свадьба (своя) – 5 календарных дней ;
- свадьба (детей) – до 5 календарных дней;
- смерть близких родственников (родители, дети и др) – до 5 календарных дней;
- рождение ребенка (отцу) – до 5 календарных дней;
- переезд на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- другим уважительным причинам – до 3 календарных дней.

4.34. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

4.35. Педагогические работники, осуществляющие в т.ч. образовательную деятельность по дополнительному образованию детей и взрослых, в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени, право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, право на длительный отпуск сроком до 1 года, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

4.36. Совет трудового коллектива обязуется:

4.36.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных

нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.36.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.36.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда**

5.1. Формы и системы оплаты труда работников определяются Положением об оплате труда работников муниципального казённого учреждения Тогучинского района «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (Приложение № 3).

5.2. Минимальный размер заработной платы устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При невыполнении норм труда, неисполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

5.3. Размеры окладов (ставок) устанавливаются в штатном расписании Учреждения в соответствии с действующими нормативными документами по оплате труда работников учреждений, подведомственных отделу социальной защиты населения администрации Тогучинского района Новосибирской области.

Размер оклада (ставки) указывается в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем Учреждения.

5.4. Повышенный размер заработной платы устанавливается работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки труда (Приложение №4).

5.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, не ниже 20% и не более 50 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

5.7. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.

5.8. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца.

- аванс – 15 числа текущего месяца;

- окончательный расчет за месяц – 30(31) числа текущего месяца.

За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

5.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях путем перечисления на банковский счет работника.

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.12. Штаты учреждения формируются с учетом количества групп, установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы в соответствии с действующим законодательством.

5.13. Коррективы в штатное расписание в части изменений количества и размеров окладов (ставок), производятся в случаях:

- изменения стажа, уровня образования работников,
- повышения и (или) индексации должностных окладов работников учреждений, финансируемых из областного бюджета Новосибирской области, в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области и Тогучинского района;
- присвоения квалификационной категории педагогическим, медицинским работникам,
- изменения наименования существующих должностей или введения новых,
- создания новых структурных подразделений.

## **Раздел 6. Условия и охрана труда**

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки.

6.4. Организовывать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований некоторых категорий работников.

6.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.6. Обеспечить:

- безопасные и здоровые условия труда при проведении воспитательного процесса;

- обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;

- своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 5);

- приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников;

- прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

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

- соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.7. Создать на паритетной основе совместно с Советом трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.



6.8. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

6.9. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями коллективного договора.

6.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.13. Осуществлять перевод работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

6.14. Обеспечить дополнительное профессиональное образование за счет собственных средств, в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.15. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.16. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.17. Регулярно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о выполнении конкретных мер по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

6.18. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без их согласия.

## **Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание**

7.1. Работодатель обязуется:

Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

7.3. Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю в установленные сроки для их выплаты.

## **Раздел 8. Социальное страхование**

8.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы уполномоченного по социальному страхованию.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает через уполномоченного по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

## **Раздел 9. Права и гарантии членов трудового коллектива**

9.1. В целях создания условий для успешной деятельности трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.1.1 При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение трудового коллектив в

порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.1.2. Безвозмездно предоставлять членам трудового коллектива помещение, как для постоянной работы так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.1.3. Предоставлять членам трудового коллектива в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.1.4. Привлекать членов трудового коллектива для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

9.2. Взаимодействие работодателя с членами трудового коллектива осуществляется посредством Совета трудового коллектива.

9.3. С учетом мнения трудового коллектива производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и отмены воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

## **Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор**

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по

трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

10.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

## **Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию**

11.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

11.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания.

11.5. Работодатель и рабочая группа трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

11.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.8. Лица, виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок

рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

## Приложения

### к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МКУ «Тогучинский центр помощи детям».
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, дающий право на дополнительный ежегодный отпуск.
3. Положение об оплате труда работников МКУ «Тогучинский центр помощи детям».
4. Перечень работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки труда от 30.09.2016г, имеющих право на повышение должностного оклада.
5. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
6. Перечень должностей и специальностей, работа в которых по условиям труда дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени.
7. Соглашение по охране труда работодателя и Совета трудового коллектива МКУ «Тогучинский центр помощи детям»

Пронумеровано,  
пронумеровано и скреплено  
печатью 21  
(двадцать один) лист  
И.А. Цудиков

