

ПРИНЯТО  
на общем собрании трудового  
коллектива

протокол № 4  
«22» 12 2020г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель СТК

[Signature]  
О.А. Медведева  
«22» 12 2020г.

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. директора ГБУ  
«Центр помощи детям №1»

[Signature] Л.В. Кузнецова  
«22» 12 2020г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией  
Государственного бюджетного учреждения  
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей № 1»  
и членами трудового коллектива  
на 2020-2023г.г.

## 1. Общие положения

- 1.1 Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей №1», Введенском и Кипельском филиалах ГБУ «Центр помощи детям №1» (далее Учреждение).
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот, преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
  - работники Учреждения, в лице их представителей – Совета трудового коллектива (далее – СТК) «ГБУ Центр помощи детям №1», Совета трудового коллектива Введенского филиала «ГБУ Центр помощи детям №1», первичной профсоюзной организации Кипельского филиала «ГБУ Центр помощи детям №1»
  - работодатель в лице его представителя – исполняющей обязанности директора Кузнецовой Л.В.
- 1.4 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, включая Введенский и Кипельский филиалы.
- 1.5 Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.
- 1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.7 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8 При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9 При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.10 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11 В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.13 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласует их с СТК, первичной профсоюзной организацией.
  - 1) положение об оплате труда работников учреждения;
  - 2) правила внутреннего трудового распорядка;
  - 3) соглашение по охране труда;
  - 4) график отпусков;
  - 5) графики сменности;
  - 6) план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждения, перечень необходимых профессий и специальностей;
  - 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск;
  - 8) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами;
  - 9) список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска) и другие локальные нормативные акты.

## **2. Трудовые отношения**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- 2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения.
- 2.2 На основании личного заявления заключается трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3 Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя или 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 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия соглашения между работодателем и работником, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 2.5 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.
- 2.6 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (статьи 77; 81 ТК РФ) и иными федеральными законами.

### 3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (статья 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.
- 3.2 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.
- 3.3 Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 3.4. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.236.1 ТК РФ);
- 3.5. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы (ст.236.1 ТК РФ);

- 3.6. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работниками и работодателем;
  - по заявлению беременной женщины.
- 3.7. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьями 112 и 113 ТК РФ.
- 3.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.
- В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.
- В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.
- 3.7 Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников Учреждения.
- 3.8 Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором (ст.101 ТК РФ).
- 3.9 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) СТК, ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124,125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).
- 3.10 Работодатель обязуется:
- 1) предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в

соответствии со статьей 117 ТК РФ, согласно Перечню профессий, должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления им дополнительного отпуска

2) предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ, согласно Перечню профессий, должностей работников с ненормированным рабочим днем, с указанием продолжительности дополнительного отпуска. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем не может быть менее трех календарных дней;

3) При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а работники "предпенсионного возраста" - на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1,2 ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ). Сотрудник предоставляет письменное заявление не позднее, чем за неделю до освобождения от работы.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

4) предоставлять краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы (при наличии средств) в случаях:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- смерти лиц, состоящих с работником в близких отношениях (родители, родные братья, сестры, дети, муж, жена) - 3 календарных дня.

3.11 Выходные дни работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 111 ТК РФ).

3.12 Для педагогических работников время перерыва для отдыха и питания (не должно быть менее 30 минут статья, 108 ТК РФ), а также графики сменности, работы в выходные и праздничные дни для этой категории работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает воспитателям и младшим воспитателям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

Работа в выходной или нерабочий день 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.

#### **4. Гарантии содействия занятости, переобучения, повышения квалификации работников**

Стороны договорились:

- 4.1 Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации Учреждения проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.
- 4.2 Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией Учреждения, лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления СТК, ППО не менее чем за 3 месяца, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ.
- 4.3 Содействовать трудоустройству и переобучению высвобождаемых работников Учреждения.
- 4.4 Предоставлять преимущественное право приема на работу работникам, уволенным по сокращению штатов, в случае появления новых рабочих мест.
- 4.5 Предоставлять право самостоятельно выбирать программы курсов повышения квалификации работников.
- 4.6 Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ).
- 4.7 Обучение работников проводится исходя из конкретных поставленных работодателем задач, перспектив развития учреждения, совершенствования имеющихся и создания новых мест.
- 4.8 Право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется через заключение с работодателем дополнительного письменного соглашения.
- 4.9 Работники проходят подготовку с отрывом и без отрыва от работы в тех формах, которые используются при их подготовке.
- 4.10 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.
- 4.11 К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173- 176 ТК РФ, по соглашению между работодателем и работником могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

4.12 Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника), статья 177 ТК РФ.

## **5. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

- 5.1 Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлениями Правительства Курганской области.
- 5.2 Порядок и условия оплаты труда педагогический работников, учебно-вспомогательного персонала, работников культуры и спорта, руководящих работников Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением правительства Курганской области № 69 от 24.02.2009 г. «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области».
- 5.3 Порядок и условия оплаты труда обслуживающего персонала осуществляется на основе Постановления Правительства Курганской области № 152 от 31.03.2009 г. «Положение об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда.
- 5.4 Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в пределах средств Учреждения на текущий финансовый год.
- 5.5 Повышение должностных окладов осуществляется в соответствии действующим законодательством РФ, постановлениями Правительства Курганской области.
- 5.6 Выплаты компенсационного характера осуществляются в размерах и порядке предусмотренных действующим законодательством РФ, Курганской области.
- 5.7 Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения главным образом являются качество оказания социальных услуг воспитания подопечных.
- 5.8 Размер, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением об оплате труда работников Учреждения.
- 5.9 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. За 1 половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца. Расчетные листы по начисленной и выплаченной заработной плате выдаются позднее, чем за 1 день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

## **6. Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

- 6.1 При наличии экономии фонда оплаты труда выплачивает сотрудникам стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда.



- 6.2 За счет экономии фонда оплаты труда оказывает материальную помощь в случаях, определенных Положением об оплате труда.
- 6.3 Предоставляет работникам учреждения автотранспорт (по возможности) для проведения культурно-массовых и других мероприятий.
- 6.4 При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение рабочего места (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с ведома или разрешения работодателя).

## **7. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

- 7.1 Обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
- 7.2 Заключить соглашение по охране труда с определением в нем, организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 7.3 Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ.
- 7.4 Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.
- 7.5 Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 7.6 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (статья 221 ТК РФ).
- 7.7 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 (статья 220 ТК РФ).
- 7.8 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

- 7.9 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 7.10 Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.11 Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены СТК, ППО.
- 7.12 Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 7.13 Осуществлять совместно с СТК, ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.14 Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.15. Обеспечивать прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работниками не реже 1 раза в год.
- 7.16. Проводить специальную оценку рабочих мест 1 раз в 3 года.
- 7.17. Обеспечивать гарантии и компенсации по результатам проведенной спец.оценке рабочих мест.

## 8. Гарантии партнерства

Стороны договорились о том, что:

- 8.1 Работодатель принимает решения по согласованию с СТК, ППО в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.
- 8.2 СТК, ППО содействует созданию оптимальных условий труда для членов трудового коллектива.
- 8.3 СТК, ППО осуществляет разъяснительную и консультативную работу среди членов коллектива об их правах и обязанностях.
- 8.4 СТК, ППО оказывает помощь администрации Учреждения в планировании общих собраний трудового коллектива.
- 8.5 СТК, ППО принимает участие в контроле по организации безопасных условий труда, соблюдения санитарно-гигиенических правил и норм, противопожарных и антитеррористических мероприятий.
- 8.6 СТК, ППО осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 8.7 Члены СТК, ППО включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 8.8 Работодатель по согласованию с СТК, ППО рассматривает следующие вопросы:
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
  - разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
  - установление заработной платы, доплат, надбавок (статья 135 ТК РФ);
  - применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
  - массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
  - создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ).

## **10. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

- 10.1 Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора в течение 2 недель после заключения Коллективного договора.
- 10.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.
- 10.4 Рассматриваются в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 10.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.7 Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 10.8 Переговоры по заключению нового Коллективного будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.