


<p>От работодателя:</p> <p>Директор КГКУ «Бородинский детский дом»</p> <p><i>О.А.Травникова</i></p> <p>«20» <i>февраль</i> 2016 г.</p> 	<p>От работников:</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации КГКУ «Бородинский детский дом»</p> <p><i>Е.А.Шинарева</i></p> <p>«20» <i>февраль</i> 2016 г.</p>
--	--

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### краевого государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Бородинский детский дом» на 2016 – 2019 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду администрации города Бородино

Регистрационный № 6 от «09» 03 2016 г.

Руководитель органа по труду *И.И.Иванов*  
*Кадровый и организационный отдел* *М.И.Иванова*



## Содержание

I. Общие положения	3
II. Трудовой договор	4
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	8
V. Рабочее время и время отдыха	9
VI. Оплата и нормирование труда	11
VII. Гарантии и компенсации	14
VIII. Охрана труда и здоровья	15
IX. Гарантия деятельности комитета профсоюза	17
X. Обязательства комитета профсоюза	18
XI. Разрешение трудовых споров, конфликтов	19
XII. Контроль выполнения сторонами коллективного договора	19
XIII. Приложения к коллективному договору:	
1 Правила внутреннего трудового распорядка работников краевого государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (приложение № 1)	21
2 Положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (приложение № 2)	33
3 Список профессий работников КГКУ «Бородинский детский дом», занятых на работах, связанных с вредными и опасными условиями труда. (Приложение № 3)	78
4 Перечень обеспечения работников КГКУ «Бородинский детский дом» средствами индивидуальной защиты. (Приложение № 4)	79



## I. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **краевом государственном казенном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Бородинский детский дом»** (далее – КГКУ «Бородинский детский дом»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников КГКУ «Бородинский детский дом» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя

1.3. Договор признает исключительное право работодателя на планирование, управление и контроль организации воспитательно-образовательного процесса, на наем работников и продвижение их по должности, организацию профессионального роста педагогов и других работников, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

– работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее—профсоюз), в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком) Елены Анатольевны Шинаревой;

– работодатель в лице его представителя — директора Ольги Александровны Травниковой.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников КГКУ «Бородинский детский дом».

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

Комитет профсоюза обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

4

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое 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.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников КГКУ «Бородинский детский дом».

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 20 февраля 2016 года.

1.16. Перечень локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение комитета профсоюза КГКУ «Бородинский детский дом»:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через комитет профсоюза - учет мнений (по согласованию) комитета профсоюза;

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

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

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

## **II. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом КГКУ «Бородинский детский дом» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.



2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются его существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, льготы и компенсации, условия замещения временно отсутствующего работника в соответствии со ст.ст. 60, 72.2 ТК РФ и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем педагогической нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из общего ее количества, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, с учетом мнения комитета профсоюза.

Педагогическая нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) комитета профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения педагогической нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Объем педагогической нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

2.6. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.7. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп (п. 17. Типового положения об образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 01.07.1995г. 676 (ред. от 10.03.2009).

- восстановления на работе педагога ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпунктах «б» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации, должности (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, утвержденного Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Красноярского края от 05.04.2011 № 168-п.

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

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

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 91,83, 336 ТК РФ).

2.11. За работником закрепляются обязанности, связанные с предупреждением и противодействием коррупции:

- воздерживаться от совершения и (или участия) в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;



4

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики / руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики / руководство организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения комитета профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития КГКУ «Бородинский детский дом».

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 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 работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 и Административным регламентом министерства образования и науки Красноярского края организации и проведения аттестации педагогических работников краевых государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, и муниципальных образовательных учреждений края (за исключением образовательных учреждений в областях (сферах) физической культуры, спорта, культуры, здравоохранения и лекарственного обеспечения) для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационной категории (первой или высшей), утвержденным приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 16.04.2012г. № 12-04/1.

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

4.1. Работодатель обязуется уведомлять комитет профсоюза 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.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставлении 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 два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, председатель комитета профсоюза; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.



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

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка КГКУ «Бородинский детский дом»» (ст. 91 ТК РФ, Приложение № 1), годовым календарным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) с комитетом профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом КГКУ «Бородинский детский дом».

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала КГКУ «Бородинский детский дом» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников КГКУ «Бородинский детский дом» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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 в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. В случаях, предусмотренных ст. 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 трех лет.

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом КГКУ «Бородинский детский дом», 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



краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края.

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) комитета профсоюза 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.

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

5.9. Установить ежегодный отпуск для педагогических работников продолжительностью 64 календарных дня, для технического персонала 36 календарных дней, для медицинских работников 50 календарных дней.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- для похорон близких родственников – 3 дня;
- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- председателю комитета профсоюза- 5 дней;
- членам профкома - 3 дня.

5.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем и (или) Уставом КГКУ «Бородинский детский дом».

5.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.12. В каникулярное время персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.



Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

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

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем зачисления денежных средств на лицевые счета пластиковых карт работников. Днём выплаты заработной платы является за первую половину месяца – 24 число текущего месяца (аванс), за вторую половину месяца - 11 число следующего месяца.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Примерным Положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 года № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», Постановлением Правительства Красноярского края от 05.04.2011 года № 168-п «О внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 05.04.2011 г. №168-п «О внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г. № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»; приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 года № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 06.04.2010 года №61-04/2 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 года № 988 «Об утверждении видов и условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства



12

образования и науки Красноярского края от 18.01.2011 года № 6-04/1 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 г. № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»

За работниками сохраняется заработная плата за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

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

6.5. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

6.6. Размеры окладов, ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов, ставок заработной платы, определенных Примерным Положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 года № 648-п с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Красноярского края от 05.04.2011 № 168-п.

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

6.8. Минимальные размеры окладов, ставок и условия, при которых размеры окладов, ставок могут устанавливаться выше минимальных размеров, устанавливаются Примерным Положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от (15.12.2009 года № 648-п с изменениями, внесенными Постановлением



Правительства Красноярского края от 05.04.2011 № 168-п. и приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 987 "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы".

6.9. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

6.10. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера в соответствии с приказом министерства образования и науки от 15.12.2009 года № 988 «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 18.01.2011 года № 6-04/1 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 г. № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»;

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.11. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

6.12. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,



14

устанавливается в повышенном размере. До проведения аттестации рабочих мест по условиям труда оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. №579.

6.13. Воспитателям, младшим воспитателям предусмотрена оплата за переработку рабочего времени, вследствие неявки сменяющего работника, а также за работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени.

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

Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению директора КГКУ «Бородинский детский дом» в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа директора КГКУ «Бородинский детский дом».

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

6.15.2. При нарушении установленного срока выплата заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

6.15.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

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



15

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

7.3. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения либо в связи с сокращением численности штата.

7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

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

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

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

### VIII. Охрана труда здоровья и пожарная безопасность

Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасного труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития №342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

На основании и по результатам проведенной в учреждении аттестации рабочих мест осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

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



8.6. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

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

8.10. Обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым договором в соответствии с требованиями по охране труда. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст.157, ст. 220 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены комитета профсоюза.

8.14. Осуществлять совместно с комитетом профсоюза контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)



19  
работников приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.) (ст. 213 ТК РФ)

8.17. Обеспечить соблюдение требований пожарной безопасности, предписаний, постановлений и иных законных нормативно-правовых актов в области пожарной безопасности.

8.18. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств пожарной безопасности, безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.19. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по пожарной безопасности, охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.20. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по пожарной безопасности, по охране труда, по сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.21. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по пожарной безопасности и охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

### **IX. Гарантии деятельности комитета профсоюза.**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его деятельностью в органе, представляющем интересы работников.

9.2. Комитет профсоюза осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель предоставляет комитету профсоюза необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.4. Члены комитета профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

9.5. Работодатель по согласованию с комитетом профсоюза работников рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами комитета профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников. Перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.6. Председателю профсоюзной организации предусмотрена выплата за счет выплат стимулирующего характера.

## **Х. Обязательства комитета профсоюза.**

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать во взаимоотношениях с работодателем интересы работников учреждения.

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы: тарифного фонда и фонда стимулирующих выплат.

10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников.

10.6. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий настоящего коллективного договора, соглашения, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.7. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.



10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.9. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Разрешение трудовых споров, конфликтов.**

11.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору, и работодателем по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержании из заработной платы, премировании (кроме премий, носящих характер единовременных разовых поощрений), предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, применении дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращении трудового договора по инициативе работодателя, внесении изменений и исправлений в трудовую книжку, выплаты среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ.

## **XII. Контроль выполнения сторонами коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников.

12.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств, установленных настоящим коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

### **XIII. Приложения к коллективному договору.**

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

13.2. К договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников КГКУ «Бородинский детский дом». (Приложение № 1)
2. Положение об оплате труда работников КГКУ «Бородинский детский дом». (Приложение № 2)
3. Список профессий работников КГКУ «Бородинский детский дом», занятых на работах, связанных с вредными и опасными условиями труда. (Приложение № 3)
4. Перечень обеспечения работников КГКУ «Бородинский детский дом» средствами индивидуальной защиты. (Приложение № 4)