

**Изменения и дополнения в коллективный договор**  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального  
образования города Новосибирска «Городской центр образования и здоровья  
«Магистр»

На основании постановления мэрии города Новосибирска от 25.03.2025 № 3051 «Об изменении наименования муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования города Новосибирска «Городской центр образования и здоровья «Магистр» изменено наименование на муниципальное бюджетное учреждение города Новосибирска «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям «Магистр».

Изменения вступают в силу с 01.04.2025.

От работодателя:  
Директор МБУ ППМС-центр  
«Магистр»

  
Н. А. Склянова  
01 апреля 2025 г.

От работников:  
Председатель  
Совета Учреждения

  
Н. В. Кириченко  
01 апреля 2025 г.

№ УР № 4-23 от 15.06.2023



Принят на Общем собрании трудового  
коллектива МБУ  
ППМС-центр «Магистр»  
«01» апреля 2025 года  
протокол № 1

Подписан 01 апреля 2025 г.

## Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
города Новосибирска  
«Городской центр образования и здоровья «Магистр»

На 2023-2025 годы

От работодателя:  
Директор МБУ ДПО  
«Городской центр  
образования и здоровья  
«Магистр»

  
\_\_\_\_\_  
18 сентября 2023г.  
Н. А. Склеянова  


От работников:  
Председатель  
Совета Учреждения

  
\_\_\_\_\_  
18 сентября 2023г.  
Е. А. Колегова



Принят на Общем собрании трудового  
коллектива МБУ ДПО  
«Городской центр образования и  
здоровья «Магистр»  
«18» сентября 2023 года  
протокол № 1

Подписан «18» сентября 2023 года

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является нормативно-правовым актом, заключенным между работодателем и работниками в лице их представителей, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДПО «Городской центр образования и здоровья «Магистр» на основе согласования взаимных интересов сторон (далее- МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр»).

1.2. Коллективный договор МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 годы, иными законодательными и нормативно- правовыми актами и направлен на:

- обеспечение социальной стабильности в МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр»;
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр»;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники в лице Председателя Совета Учреждения Колеговой Елены Александровны (ст. 29 ТК РФ);
- работодатель в лице директора МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» Скляновой Нины Александровны (ст. 33 ТК РФ);

1.4. Субъектами-исполнителями обязательств по коллективному договору являются:

- со стороны трудового коллектива - трудовой коллектив, Совет Учреждения,
- со стороны работодателя - директор.

1.5. Действие коллективного договора распространяется:

- на всех работников МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» (ст.43 ТК РФ), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.7. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора директор направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

1.8. Директор и Совет Учреждения МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех сотрудников МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр». С этой целью текст коллективного договора помещается в сетевой папке общего доступа МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр».

1.9. Изменение и внесение дополнений в коллективный договор производятся в том же порядке, что и его принятие.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр», расторжения трудового договора и прекращения полномочий директора (ст. 43 ТК РФ).

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.12. При ликвидации МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.13. В целях урегулирования социально-трудовых отношений и с учетом специфики уставных задач и исторически сложившихся демократических традиций МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» и его финансовых возможностей стороны могут совместно устанавливать более высокий уровень гарантий по сравнению с действующим законодательством, который закрепляется в локальных нормативно-правовых актах, принимаемых в порядке, установленном Уставом МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр», и с учетом мнения или по согласованию с Советом Учреждения.

1.14. Контроль над выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется совместной комиссией, назначаемой приказом директора, которая не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий коллективного договора (ст. 51 ТК РФ).

1.15. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений (ст. 27 ТК РФ).

1.16. Настоящий коллективный договор заключается в 3 (трех) экземплярах, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует 3 года с \_\_\_\_\_ 2023 года.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» и работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок (ст.16 ТК РФ).

2.2. Лицо, поступающее на работу в МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр», при заключении трудового договора предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, сроком давности не позднее 3 месяцев с момента выдачи.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с заместителями директора и главным бухгалтером. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается

заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.4. Работодатель при заключении трудового договора обязуется:

- определять в нем существенные условия труда (ст.57 ТК РФ);
- указывать причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора (ст.57 ТК РФ);
- не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ);
- по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст.64 ТК РФ);
- не включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр», а ошибочно включенные признавать недействительными, и не применять их (ст.9 ТК РФ);
- при приеме на работу ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.5. Работодатель после вступления трудового договора в силу обязуется:

- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.60, ТК РФ, ст.74 ТК РФ);
- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, указанных в законах (ст.57, ст.72, ст.73, ст.74, ст.75, ст.76 ТК РФ);
- расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе (ст.80 ТК РФ);
- прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ (ст.77-81, ст. 83, ст. 84, ст. 332, ст. 336 ТК РФ) и других федеральных законах, и с соблюдением установленных гарантий (ст.178-181 ТК РФ);
- решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата работников в конкретных подразделениях с учетом мнения Совета Учреждения (ст.82 ТК РФ);
- расторгать трудовой договор с работником по инициативе работодателя с учетом мотивированного мнения Совета Учреждения по основаниям, указанным в пунктах 2, 3 ч.1 ст.81, и в ст. 336. (ст.82, ст. 373 ТК РФ).

### 3. Охрана труда

3.1. Работодатель разрабатывает и принимает с учетом мнения Совета Учреждения:

- Положение о системе управления охраной труда в соответствии с ТК РФ и приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н «Об утверждении Типового положения о системе о системе управления охраной труда».
- положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда работников;
- план мероприятий по улучшению условий труда и снижению травматизма.

3.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с

перечнем должностей и работ;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, в том числе необходимый температурный режим в помещениях и санитарно-гигиенические условия труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 229.2 ТК РФ);
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ);
- проведение специальной оценки условий труда работников не реже, чем раз в 5 лет.
- Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведения специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание услуг (статья 226 ТК РФ).
- 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 Российской Федерации от 14 июля 2021 г. № 467н.
- Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года.
- Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанном в данном пункте выше, 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 (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня 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 (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено, если это предусмотрено локальным нормативным актом (Федеральный закон от 31.07.2020 № 261-ФЗ «О внесении изменений в ст. 185.1 ТК РФ).

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

### 3.3. Совет Учреждения обязуется:

- избрать и организовать деятельность уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда в соответствии со ст.370 ТК РФ во всех структурных подразделениях Центра;
- разработать и представить на утверждение Совета Учреждения Положение об уполномоченных по охране труда;
- постоянно, по отдельному плану, осуществлять общественный контроль состояния охраны труда, рассматривая наиболее важные вопросы на заседаниях Совета Учреждения или общих собраниях работников Центра и структурных подразделений.

### 3.4. В области охраны труда работники обязаны (ст.214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.
- проходить за счет работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обследования.

### 3.5. Обеспечиваются следующие гарантии прав работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, ему должна быть предоставлена другая работа на время устранения такой опасности(ст.220 ТК РФ).

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии со ст. 157 ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты запрещается требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, а возникший по этой причине простой оплачивается (ст. 220 ТК РФ, ст. 157 ТК РФ).

## **4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации**

### 4.1. Оплата труда работников МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» устанавливается:

- на основании Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и нормативных правовых актов, локальных правовых актов, регулирующих оплату труда;
- на основании Постановления мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;
- на основании Постановления мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477

«О Положении об установленной системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»;

- в соответствии с «Положением о системах оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования города Новосибирска «Городской центр образования и здоровья «Магистр»;
- в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами и Постановлениями Правительства РФ в части обязательных надбавок и доплат;
- в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Городской центр образования и здоровья «Магистр».

4.1.1. Документом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающие общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы является: Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 годы.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера, в том числе:
  - выплаты стимулирующего характера,
  - выплаты по районному коэффициенту.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 ТК РФ) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» самостоятельно в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 17.11.2020 № 557, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска.

4.3 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате а Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

С целью реализации данного права администрацией МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» разрабатываются следующие Положения:

- Положение о системах оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования города Новосибирска «Городской центр образования и здоровья «Магистр».
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования города Новосибирска «Городской центр образования и здоровья «Магистр». Данные Положения утверждаются директором с учетом мнения Совета Учреждения.

#### 4.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетные звания и нагрудные знаки, соответствующие профилю выполняемой работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективной деятельности;
- премии по итогам календарного периода (месяц, год);
- премия за выполнение важных и особо важных заданий.

Важные и особо важные задания директор учреждения и его заместители могут поручать работникам как в устной, так и в письменной форме. Перечень важных и особо важных заданий конкретизируется Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования города Новосибирска «Городской центр образования и здоровья «Магистр».

4.3.1. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);
- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (не более чем на один год после выхода из отпуска или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков);
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;
- длительной нетрудоспособности (не менее чем 6 месяцев по окончании длительной болезни);
- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- военная служба (призыв);
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождении аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.»

4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, руководителям - в отраслевой системе оплаты труда, утвержденной

постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 23.03.2022 № 932).».

4.3.3. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории.».

4.3.4. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию в размере 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

4.4. Работникам МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за особенности деятельности отдельных категорий работников-специалистам и педагогическим работникам территориальной психолого-медико-педагогической комиссии», отдела ранней помощи.

4.5. Выплата заработной платы работникам МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» производится только в денежной форме (ст.131 ТК РФ), в безналичном порядке, путем перечисления на банковский счет, указанный работником. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

4.6. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах составных частях заработной платы, удержаниях и об общей денежной сумме, подлежащей выплате за соответствующий период по форме расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

4.7. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором.

4.8. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются: за первую половину расчетного месяца - 25 числа этого месяца, за вторую половину расчетного месяца - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

4.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст.136 ТК РФ.

4.11. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст.140 ТК РФ), указанный в приказе об увольнении работника.

4.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

В случае спора о размере сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить неоспариваемую сумму, причитающуюся работнику, в день увольнения (ст.140 ТК РФ).

4.13. Работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность, установленную ТК РФ (ст.142 ТК РФ).

4.14. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст.165-188 ТК РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве;
- при направлении на медицинский осмотр;
- при прохождении диспансеризации;
- при направлении работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества работника.

4.15. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 №165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", Федерального закона от 21.12.2021 № 413-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов" и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;
- обязательной постановкой МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой), страховых взносов в размерах и сроки, установленные действующим законодательством РФ.

4.16. Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы работников в связи с

ростом потребительских цен, в соответствии с Постановлениями мэрии города Новосибирска.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работники МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» имеют право на:

- нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);
- сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю (ст. 92 ТК РФ).  
Неполное рабочее время представляется:
- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы в МБУ ДОУ «ГЦОиЗ «Магистр» (ст. 93 ТК РФ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени.

5.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка работников МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» и других локальных нормативных актах Центра (графике сменности, графике работы, и т.д.) - ст. 100, ст. 101, ст. 103-105, ст. 108-110 ТК РФ.

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная законом продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ).

5.3. Сверхурочная работа проводится по основаниям, указанным в ст. 99 ТК РФ, только с письменного согласия работника. Оплата сверхурочной работы производится согласно ст. 152 и ст. 153 ТК РФ.

5.4. Привлечение работников МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни проводится в исключительных случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, и только с письменного согласия работника.

5.5. Работа с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) может быть установлена работникам локальным актом МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» в случае эпизодического привлечения их к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 100 ТК РФ).

5.6. Перечень должностей работников, в отношении которых может быть установлена работа с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительных отпусков, отраженная в трудовом договоре, согласно Постановлению мэрии города Новосибирска от 20.07.2015 № 4821 «О Порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска»:

- заместитель директора по общим вопросам – 3 календарных дня;
- заместитель директора по научно-методической работе – 3 календарных дня;

- главный бухгалтер – 3 календарных дня;
- бухгалтер – 3 календарных дня.

5.7. Отдельным категориям работников локальным актом МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» может быть установлена работа в режиме гибкого рабочего времени, при этом начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон (с согласия работника). Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение рабочего месяца (ст. 102 ТК РФ).

5.8. Работники МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);
- дополнительный отпуск 14 календарных дней согласно ст. 350 ТК РФ и Постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 для медицинских работников;
- дополнительный отпуск не менее 3 календарных дней согласно постановлению мэрии города Новосибирска от 20.07.2015 № 4821 «О Порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска» для сотрудников с ненормированным рабочим днем;
- ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней для работников ПМПК (ст.115 ТК РФ), для педагогических работников и руководителей, определенных Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работникам МКУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» предоставляется (при наличии средств экономии фонда оплаты труда) дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- рождение ребенка – 1 календарный день;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня.

Работникам МКУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр», прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня.

Оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с портала госуслуг».

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ)

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Работник, трудоустроенный после утверждения графика отпусков, должен подавать заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (с согласия работника) - ст. 124, ст.125 ТК РФ.

5.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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 (ст. 125 ТК РФ).

5.12. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ)

5.13. В случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ).

5.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ)

5.15. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (ст. 124 ТК РФ).

5.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) - ст. 127 ТК РФ.

5.17. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных ст. 128 ТК РФ.

Настоящим договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работающему пенсионеру.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению работников может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.18. В соответствии с Уставом МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» работники имеют право оказывать платные услуги вовремя, свободное от оказания услуг и работ в рамках выполнения установленного муниципального задания. Порядок оказания платных услуг регламентируется:

- положением о порядке предоставления платных образовательных услуг, оказываемых муниципальным бюджетным учреждением дополнительного профессионального образования «Городской центр образования и здоровья «Магистр»;

- положением о порядке предоставления платных услуг необразовательного характера, оказываемых муниципальным бюджетным учреждением дополнительного профессионального образования «Городской центр образования и здоровья «Магистр»;

5.19. В целях более детального регулирования рабочего времени и времени отдыха работодатель обязуется разработать и принять с учетом мнения Совета Учреждения следующие локальные нормативные акты в соответствии с Уставом МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр»:

- правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр»;
- перечень работников, имеющих право на сокращенное рабочее время.

## **6. Гарантии прав Совета Учреждения.**

6.1. Работодатель обязуется:

- выделять Совету Учреждения помещение по заявкам для проведения массовых мероприятий;
- предоставлять Совету Учреждения множительную технику (ксерокс);
- предоставлять Совету Учреждения по его запросам информацию, необходимую для рассмотрения вопросов: по вопросам заработной платы, условий охраны труда, оздоровления сотрудников, выполнения трудового законодательства и Коллективного договора и другим социальным вопросам.

6.2. Совет Учреждения МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» обязуется:

- всемерно содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр»;
- вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся.
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;
- участвовать в организации оздоровления работников МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр»;
- осуществлять контроль над соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором;
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр»;
- использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования трудового коллектива о деятельности сторон настоящего договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр».

## **7. Контроль над исполнением коллективного договора.**

7.1. Контроль над исполнением коллективного договора осуществляется совместной комиссией администрации и Совета Учреждения, соответствующими органами по труду.

7.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. (ст. 51 ТК РФ).

7.3. Администрация и Совет Учреждения в порядке осуществления контроля над выполнением условий коллективного договора вносят представления об устранении выявленных нарушений, привлечении виновных к ответственности и обязуются не реже 1-го раза в год проводить

обсуждение хода выполнения данного договора на совместном заседании администрации и Совета Учреждения.

#### **8. Ответственность за невыполнение коллективного договора.**

8.1. Лица, представляющие администрацию МБУ ДПО «ГЦОиЗ «Магистр» или Совет Учреждения, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и в порядке, установленном федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

---

Всего проинито, пронумеровано  
и скреплено печатью

14 (четырнадцать) листов

цифрами (четырнадцать) прописью

Должность: руководитель МУЗ КСД, ул. 2. Магистр

Подпись: М.А. Семенова

« 18 » августа 2023 г.

