

Директор муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Добриня»

Жмылева Т.В.



подпись

Абдуваитова И.Ю.

подпись

Веремейчик Н.В.

подпись

Ландина Н.М.

подпись

Сырецкая О.С.

подпись

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения «Добриня»

на 2025 – 2027 годы

Принят на заседании трудового коллектива
«06» декабря 2024 г.
протокол № 24

Подписан «06» декабря 2024 г.

Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду администрации Новосибирского района Новосибирской области
Регистрационный № 32-24 от « 06 » 12 2024 г.

Начальник управления правовой и кадровой работы администрации Новосибирского района Новосибирской области

Г.А.Кремнева



Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Основные права и обязанности работника и работодателя

Раздел 3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.

Условия высвобождения работников.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

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

Раздел 6. Условия и охрана труда

Раздел 7. Социальные гарантии

Раздел 8. Социальное и пенсионное страхование

Раздел 9. Права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива

Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенными в коллективный договор

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

Раздел 12. Заключительные положения.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области».

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель и работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

От имени работодателя представителем является директор муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Добрыня» Жмылева Т.В. (далее – Работодатель), действующая на основании Устава, от имени работников – членов трудового коллектива представителем является Совет трудового коллектива (далее – СТК), в лице председателя СТК Ландиной Н.М. и представителей СТК Абдуваитовой И.Ю., Веремейчик Н.В., Сырецкой О.С.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в МБУ «КЦСОН «Добрыня» (далее – Учреждение), максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и СТК выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

учитывать мнение СТК по проектам текущих и перспективных планов и программ;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработка плата;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами.

СТК как представитель работников обязуется:

способствовать устойчивой деятельности организации; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей. Нацеливать работников на соблюдение в трудовых отношениях действующего законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, соглашений, действие которых распространяется на организацию трудовых и социальных отношений в Учреждении в установленном законами

порядке, условий коллективного договора, трудовых договоров, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении;

в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые СТК предложения не встречают согласия с другой стороны и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

1.6. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.7. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.8. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.9. Коллективный договор распространяет своё действие на всех работников Учреждения, его структурных подразделений.

1.10. Во взаимоотношениях с Работодателем СТК представляет интересы только членов трудового коллектива Учреждения.

1.11. Заключение коллективного договора осуществляется с предварительным переговорным процессом (ст. 36-44 ТК РФ), инициатором которого может выступить любая из сторон договора. Не допускается ведение коллективных переговоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателя (ст. 36 ТК РФ).

- При внесении изменений и/или дополнений в коллективный договор применяется упрощенный порядок без коллективных переговоров. Участвуют в ведении переговоров и подписывают коллективный договор уполномоченные представители работников и Работодателя.

- Комиссия для проведения переговорного процесса формируется решением сторон.

- Полномочия сторон закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

- Представители сторон обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления от одной из сторон.

- Заседания комиссии в обязательном порядке оформляются протоколом о ходе переговоров и согласовании проекта коллективного договора.

- При наличии разногласий, по которым не принято согласованного решения, они оформляются протоколом разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, предусмотренном гл. 61 ТК РФ.

- Общий срок переговоров по заключению коллективного договора не должен превышать трёх месяцев с момента начала переговоров (ст. 40 ТК РФ).

- С коллективным договором должны быть ознакомлены все работники Учреждения.

1.12. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.13. Коллективный договор прекращает своё действие досрочно только в случае реорганизации или ликвидации Учреждения, при которых учреждение теряет самостоятельный юридический статус.

1.14. При реорганизации или ликвидации Учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие на весь период реорганизации или ликвидации.

1.15. Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами самостоятельно.

Раздел 2. Основные права и обязанности работника и работодателя

2.1. Основные права и обязанности работников.

2.1.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.2. Работники обязаны:

- соблюдать основные этические нормы и правила, способствующие повышению и поддержанию высокого стандарта профессиональной деятельности каждого работника социальной сферы;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.2. Основные права и обязанности Работодателя:

2.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- вносить дополнения и изменения в трудовой договор приказом по Учреждению;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроль над их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать обращения представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устраниению и сообщать о принятых мерах указанным представителям;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Раздел 3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. 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, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. При необходимости указанное право реализуется путем заключения договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.6. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением о порядке проведения аттестации работников МБУ «КЦСОН «Добриня».

3.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

3.8. Работодатель обязуется предоставлять информацию о возможном массовом высвобождении работников в службу занятости не менее чем за три месяца. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- а) ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 20 и более человек в течение 30 дней, 60 и более человек в течение 60 дней, 100 и более человек в течение 90 дней.

3.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в

семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовоеувечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях высшего образования при получении образования соответствующего уровня впервые или повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с федеральным законом, а также следующие лица:

- проработавшие в учреждении свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 5-ти часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

3.14. Работодатель обязуется предупреждать работников о предстоящем увольнении письменным распоряжением (уведомлением), не позднее, чем за 2 месяца персонально, под роспись.

3.15. Работодатель обязуется обеспечивать выполнение мероприятий, направленных на увеличение объемов работ, создание дополнительных, сохранение действующих рабочих мест.

3.16. Работодатель обязан обеспечить соблюдение квоты рабочих мест для приема на работу инвалидов (в соответствии с ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

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

3.18. В связи с введением «эффективного контракта» работодатель заключает с вновь принимаемым работником трудовой договор с уточнением и конкретизацией трудовых функций, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю. В организации применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Отдельным должностям установлена сменная работа (по графику).

Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ «КЦСОН «Добрыня».

4.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.3. Не допускается привлечение к сверхурочным работам, работе в ночное время беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, мобилизован или служит по контракту, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет к сверхурочным работам, работе в ночное время допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Также к работе в ночное время работников, имеющих детей-инвалидов или осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ, работе в ночное время.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия по письменному распоряжению Работодателя допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Российским законодательством.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.5. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени составляет 36 минут. Для работников со сменной работой по графику перерыв на обед устанавливается не менее 30 минут, если продолжительность ежедневной работы (смены) более 4 часов.

4.6. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения СТК не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам организации предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

4.9. Отпуск супруге участника СВО предоставляется по желанию одновременно с отпуском супруга-военнослужащего. Часть отпуска супругам военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

4.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за ненормированный рабочий день, за вредные условия труда 2, 3 или 4 степени либо опасные условия труда (по результатам специальной оценки условий труда), другим должностям и утвержден Перечнем должностей работников МБУ «КЦСОН «Добрыня», которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.11. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка:

- в связи с вступлением в брак работника или его детей – 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- в связи с переездом – 1 день;
- при праздновании юбилея – 1 день;
- первый день занятий учебного года для родителей учеников начальной школы;
- в связи с посадочными работами в весенний период – 1 день;
- в связи с уборочными работами в осенний период – 1 день

4.12. Для ухода за детьми-инвалидами один из родителей, опекун или попечитель может брать каждый месяц по 4 дополнительных оплачиваемых выходных или раз в год брать подряд до 24 оплачиваемых выходных дней. Отдых не должен выходить за пределы общего числа дополнительных выходных, которые сотрудник не использовал для ухода за детьми-инвалидами в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается с работодателем.

4.13. В соответствии с действующим законодательством работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работодателем и работником.

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

Работодатель и СТК договорились:

5.1. Формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты, производится в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

5.2. Оплата труда в учреждении регулируется настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами, являющимися приложениями к Коллективному договору и неотъемлемой частью Коллективного договора, определяющими порядок формирования и механизм регулирования системы оплаты труда.

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБУ КЦСОН «Добрыня».

5.3. В связи со спецификой труда в случае неполной нагрузки (ставки) социальный работник получает заработную плату пропорционально фактически отработанному времени.

5.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (исходя из финансовых возможностей учреждения).

Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, заключаемого в соответствии со ст. 151 ТК РФ, с настоящим Коллективным договором и положением о системе оплаты труда работников МБУ КЦСОН «Добриня».

5.5. Работникам, проходящим переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средний заработок.

5.6. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работников сохраняется средний заработок.

5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено, вместо повышенной оплаты, дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Условия и порядок привлечения работников к сверхурочным работам, а также условия и порядок замены денежной компенсации предоставлением дополнительного времени отдыха определяются в каждом конкретном случае соглашением сторон трудового договора.

5.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день ему, вместо оплаты в двойном размере, может быть предоставлен другой день отдыха, что в каждом конкретном случае определяется соглашением сторон трудового договора.

Для работников со сменным графиком - работа в выходной день (суббота, воскресенье), если по графику сменности данный день считается рабочим, оплачивается как обычный рабочий день. Часы, отработанные в праздничные дни, оплачиваются в двойном размере.

5.9. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) размер оплаты труда за каждый час работы составляет 30 % должностного оклада (оклада) рассчитанного за час работы.

5.10. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с СТК не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

5.11. Заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: заработка плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа, заработка плата за вторую половину месяца выплачивается 30 числа. Если день выплаты заработной платы выпадает на выходной или праздничный день, то заработка плата выплачивается в последний рабочий день перед выходным или праздничным днем. Если в месяце нет 30 числа, заработка плата выплачивается в последний рабочий день.

Работнику выдается расчетный лист не позднее дня выплаты заработной платы.

Заработка плата выплачивается в денежной форме путем перечисления денежных средств на счет банковской карты непосредственно работнику.

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 (часть 1 статьи 140 ТК РФ).

5.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и размерах, установленных статьями 137 и 138 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.13. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.14. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Время приостановки работы оплачивается как простой по вине работодателя.

5.15. Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные выплаты и поощрения, а также материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда.

Раздел 6. Условия и охрана труда

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

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

6.2. Проводить обучение по охране труда, по оказанию первой помощи пострадавшим в Учреждении, проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения инструктажа по охране труда.

6.3. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных медицинских осмотров работников, занятых во вредных условиях труда, предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей. Также за счет средств Учреждения может производиться финансирование мероприятий по организации и проведению периодических медицинских осмотров работников.

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

6.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов.

6.6. Обеспечить работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счет средств Учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

6.7. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой.

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

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

6.10. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.11. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.12. Содействовать деятельности комиссии по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комиссии проводить обучение по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя и предоставлять время на исполнение обязанностей в течение рабочего дня в количестве 5 часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.13. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченного лица по охране труда в том числе:

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

- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранного уполномоченного лица по охране труда;

- предоставлять необходимое время в течение рабочего дня в количестве 5 часов в неделю уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него функций с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

- предоставлять уполномоченному лицу по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев в Учреждении, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченное лицо по охране труда, при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.14. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

6.15. Организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Раздел 7. Социальные гарантии

7.1. Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) в размере не менее 500 рублей.

7.2. Работодатель поощряет работников за отработанные в системе социального обслуживания (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40) лет в размере не менее 500 рублей.

7.3. Выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

Раздел 8. Социальное и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

Создать условия для работы комиссии по социальному страхованию для осуществления практической работы по социальному страхованию работников.

Обеспечить реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий.

Раздел 9. Права и гарантии деятельности СТК

9.1. Работодатель гарантирует СТК получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. СТК признает, что проведение коллективных собраний (конференций) работников организации в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности СТК если она осуществляется в соответствии с Уставом.

9.4. Членам СТК предоставляется 5 оплачиваемых часов в неделю для выполнения общественной работы.

9.5. СТК обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

9.6. СТК осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. СТК содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенными в коллективный договор

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

10.3. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

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

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

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

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

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений

коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после подписания.

11.5. Работодатель и СТК обязуются разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

11.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на конференции трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устраниить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и действует с 01.01.2025 г. по 31.12.2027 г.

12.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.