

Директор ГАУ НСО
«ОЦСПСиД «Морской залив»»

Е.С. Целиков



Представитель трудового коллектива

Е.Ю. Ерыгина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ «ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТЯМ «МОРСКОЙ ЗАЛИВ»»

на 2024-2027 годы

Принят на собрании трудового коллектива
«03» июня 2024г.
протокол № б/н

Подписан «03» июня 2024г.

Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду
Администрации Новосибирского района Новосибирской области
регистрационный № 08-24 от «03» 06 2024г.

Начальник управления правовой
и кадровой работы Администрации Новосибирского района
Новосибирской области



А. Кремнева

п. Голубой Залив, Новосибирский район, Новосибирская область

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении «Областной центр социальной помощи семье и детям «Морской залив» (далее – Учреждение, ГАУ НСО «ОЦСПСиД «Морской залив»).

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – ГАУ НСО «ОЦСПСиД «Морской залив» в лице директора Целикова Евгения Сергеевича, именуемый далее «Работодатель»,

работники Учреждения – в лице представителя трудового коллектива Ерыгиной Елены Юрьевны, избранной на общем собрании тайным голосованием (ст. 31 ТК РФ), именуемые далее «Работники».

4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

5. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность сторон по выполнению коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

6. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия представителей Работников и Работодателя в разрешении трудовых споров;
- принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;

7. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с 15 июня 2024 года. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен по договоренности сторон на срок до трех лет.

8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

10. Если после заключения договора принят закон, устанавливающий обязательные для сторон правила иные, чем те, которые действовали при заключении договора, условия заключенного договора сохраняют силу, кроме случаев, когда в законе установлено, что его действие распространяется на отношения, возникшие из ранее заключенного договора.

11. По экземпляру оригинального текста настоящего коллективного договора, подписанному в установленном порядке, хранятся у Работодателя и представителя трудового коллектива.

12. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду администрации Новосибирского района Новосибирской области.

Факт проведения уведомительной регистрации не влияет на дату вступления в силу коллективного договора.

13. Договор состоит из основного текста и являющихся его неотъемлемой частью приложений:

№ 1 – Положение об оплате труда ГАУ НСО «ОЦСПСиД «Морской залив».

№ 2 – Правила внутреннего трудового распорядка ГАУ НСО «ОЦСПСиД «Морской залив».

№ 3 – Перечень категорий и должностей работников ГАУ НСО «ОЦСПСиД «Морской залив», которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

№ 4 – Положение о подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников.

№ 5 – Положение о дистанционной работе.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Целью коллективного договора является выработка системы взаимоотношений между Работниками Учреждения и Работодателем, направленных на обеспечение согласования интересов по вопросам урегулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

2.2. Задачами коллективного договора являются:

- создание нормальных условий работы для Работников;
- совершенствование системы оплаты труда;
- улучшения материального положения и социальной защищенности Работников;
- недопущение ухудшения положения Работников, установленного действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего коллективного договора и решения его задач.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей 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 в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

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

- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- 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;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать и исполнять условия трудового договора, коллективного договора;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять законные требования руководителя Учреждения в области пожарной безопасности, предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

- в течение 5 рабочих дней сообщать специалисту по кадрам об изменении своих персональных данных.

3.3. Работник осведомлен и согласен с использованием Работодателем системы видеонаблюдения в целях обеспечения безопасности Работника, Работодателя и третьих лиц, посещающих Учреждение.

Работник предоставляет право представителям организации, осуществляющей охрану объектов Работодателя на договорной основе, получать, обрабатывать и при необходимости передавать свои персональные данные, полученные при помощи систем видеонаблюдения,

установленных на территории Работодателя, с целью обеспечения безопасности сторон трудового договора и выявления нарушений законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов Работодателя.

3.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.5. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны 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 сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления представителя трудового коллектива о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах:

- учета мнения представителей Работников или согласования с представителями Работников локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также настоящим коллективным договором;
- проведения с представителями Работников консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- обсуждения с представителями Работников вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждения с представителями Работников планов социально-экономического развития Учреждения;
- участия Работников в разработке и принятии коллективных договоров, в том числе посредством обсуждения проектов коллективных договоров, изменений и дополнений к ним и их утверждения на общем собрании Работников;
 - обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - учитывать мнение представителей Работников по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, приказами директора.

4.2. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении правила внутреннего трудового распорядка.

4.3. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с уставом Учреждения, с настоящим коллективным договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника.

4.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 661 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 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, полученную не ранее, чем за 30 дней до поступления на работу;

При заключении трудового договора впервые, работодателем сведения о трудовой деятельности ведутся только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

4.5. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

4.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2. Трудового кодекса РФ.

4.7. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Если Работник принимается на работу по соглашению сторон с испытательным сроком, то условие об испытании указывается в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Порядок и условия оплаты труда Работников устанавливается в соответствии с действующим в Учреждении Положением об оплате труда (Приложение № 1).

5.2. Оплата труда Работников Учреждения определяется трудовым договором между Работодателем и Работником исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения.

5.3. Руководителям и специалистам, осуществляющим трудовую деятельность в Учреждении (п. Голубой Залив Новосибирского района Новосибирской области), устанавливается доплата за работу в сельской местности в размере 25% должностного оклада, ставки заработной платы.

5.4. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение Работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей, производится с согласия Работника на договорной основе с указанием размера дополнительной оплаты, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

5.5. Зарботная плата в Учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления в кредитную организацию на расчетный счет Работника в сроки: 16 и 31 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала. Если окончание срока выплаты выпадает на нерабочий (праздничный) день, то выплата осуществляется в последний рабочий день.

5.7. При выплате заработной платы Работодатель информирует каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем выдачи расчетных листов по утвержденной Работодателем форме.

5.8. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то причитающиеся суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

5.10. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

5.11. 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. Не допускается приостановление работы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ):

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу.

5.12. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.13. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в не рабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

5.14. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работ 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, указанных в следующем абзаце настоящего пункта, 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.

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.

В течение трех рабочих дней после прохождения диспансеризации, Работник обязан представить Работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.15. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и (или) иными нормативными правовыми актами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

5.16. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

6.2. В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения:

- п. Голубой залив, Новосибирский район, Новосибирская область, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для женщин и 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для мужчин;

- г. Новосибирск, ул. Пожарского устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

6.3. Где режим рабочего времени не может быть организован в соответствие с пятидневной рабочей неделей, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности, регулярные выходные дни для каждого Работника, время отдыха не менее двойной продолжительности смены, порядок предоставления дополнительного дня отдыха за переработку.

6.4. Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

6.5. Дистанционная работа регулируется Положением о дистанционной работе в ГАУ НСО «ОЦСПСиД «Морской залив».

6.6. Директору Учреждения, заместителю директора по общим вопросам, заместителю директора по реабилитации, юрисконсульту, специалисту по кадрам, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, бухгалтеру, заведующему отделением социально-медицинской реабилитации, заведующему отделением диагностики и социальной реабилитации, главной медицинской сестре, начальнику хозяйственного отдела, заведующему реабилитационным отделением, заведующему службой психолого-педагогической

реабилитации, заведующему службой социально-медицинской реабилитации, устанавливается ненормированный рабочий день.

6.7. Суммированный учет рабочего времени установлен:

- воспитателю, уборщику служебных помещений, медицинской сестре, водителю автомобиля (кроме сотрудников указанных должностей реабилитационного отделения);
- повару, кухонному рабочему, мойщику посуды.

6.8. Водителю автомобиля, по согласованию с представителем трудового коллектива, установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – 3 месяца.

Для остальных категорий работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, учетным периодом является – 1 год.

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

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

6.11. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия Работников и с учетом мнения представителя трудового коллектива по письменному приказу Работодателя.

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

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса 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.

6.13. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Согласно статье 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

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

Согласно статье 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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.

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.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

6.15. Работнику, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Работнику (одному из родителей, опекуну, попечителю), имеющему ребенка-инвалида, по его письменному заявлению, однократно в течение календарного года предоставляются до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение, которых он имеет в этом календарном году. Заявление о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней заранее подается непосредственному руководителю для согласования и не позднее, чем за две недели до начала дополнительных оплачиваемых выходных дней предоставляется специалисту по кадрам.

6.16. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск для Работников, согласно действующему законодательству 28 календарных дней, для инвалидов 30 календарных дней, несовершеннолетним до восемнадцати лет – 31 календарный день.

6.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск от 6 до 14 календарных дней. Категории должностей, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и количество предоставляемых дней дополнительного оплачиваемого отпуска, указаны в Перечне должностей Работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 3).

6.18. Дополнительный отпуск, указанный в п. 6.17. настоящего коллективного договора присоединяется полностью или частично по желанию Работника к ежегодному основному

оплачиваемому отпуску. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем, а также отзыв Работника из отпуска допускается только с согласия Работника.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

6.19. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, вступления в брак работника или его детей, смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.), переезда работника - до пяти календарных дней. В указанных случаях Работник может взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

6.20. Женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы) Работодатель может по их просьбе предоставить однодневный неоплачиваемый отпуск 1 сентября.

6.21. Нерабочими праздничными днями являются:

- 1 – 6, 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

7. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Численность работников Учреждения определяется в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области, исходя из государственного задания и основных задач учреждения, формируемых ежегодно, и утверждается директором ГАУ НСО «ОЦСПСиД «Морской залив».

Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии учреждения.

Руководитель Учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием представителей трудового коллектива.

7.3 Работодатель и представитель трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией Учреждения, сокращением объемов производства, ухудшением финансово-экономического положения Учреждения.

7.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять сведения о массовом высвобождении работников представителю трудового коллектива и государственной службе занятости населения.

7.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его не допущения.

7.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою 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 пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

7.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время - до 7 часов в неделю для поиска нового места работы, без сохранения заработной платы.

7.9. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

7.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

7.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства Работника, уволенного в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить Работнику, уволенному в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения Работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 81 ТК РФ, уволенный Работник вправе обратиться в письменной форме к Работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 81 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного Работника за указанными выплатами Работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 81 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если Работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации Учреждения выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 81 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая статьи 81 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации Учреждения в соответствии с гражданским законодательством РФ.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязан обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

8.2. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для Работников Учреждения.

8.3. Работодатель выделяет средства на обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

8.4. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.5. Работодатель обеспечивает инструктаж Работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

8.6. Работодатель не реже 1 раза в год организует проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) Работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями.

8.7. Работодатель принимает меры в отношении лиц, нарушивших трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности.

8.8. Работодатель организует обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей, специалистов и лиц, ответственных за обеспечение безопасности труда.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки Работников устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

9.2. Работодатель поощряет в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 70 лет) Работников, проработавших в Учреждении не менее 10 лет, из средств от приносящей доход деятельности.

9.3. Работникам, проработавшим не менее 10 лет в Учреждении, уходящим на пенсию по достижении пенсионного возраста, Работодатель имеет право оказать материальную помощь из средств от приносящей доход деятельности.

9.4. Работодатель вправе оказать помощь семье умершего Работника (выделить транспорт, материальную помощь из средств от приносящей доход деятельности).

9.5. Работникам, проработавшим на постоянной основе, более одного года в Учреждении, Работодатель вправе оказать материальную помощь из средств от приносящей доход деятельности в случаях: смерти близких родственников (супруг(а), дети, родители), тяжелой болезни работника или его детей.

Материальная помощь носит единовременный характер, относится к непроизводственным выплатам, и не связана с выполнением Работником трудовых обязанностей.

Для получения материальной помощи, Работник должен написать заявление и указать событие, в связи с которым он рассчитывает ее получить. К заявлению прикладываются документы, подтверждающие наличие особых обстоятельств.

Получив заявление, Работодатель выносит решение о выплате/невыплате материальной помощи. При положительном решении на основании заявления издается приказ об оказании материальной помощи.

10. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ

10.1. Представительство Работников во взаимоотношениях с Работодателем осуществляется через представителя трудового коллектива, избранного на общем собрании Работников Учреждения. Представитель имеет право подписывать все необходимые документы во взаимоотношениях с Работодателем.

10.2. Представитель трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда.

10.3. Представитель трудового коллектива принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда.

10.4. Представитель трудового коллектива обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии несчастных случаев.

10.5. Представитель трудового коллектива организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранения причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

10.6. Представитель трудового коллектива участвует в комиссии по проведению специальной оценки условий труда в Учреждении.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с Договором Работников в 14-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.2. Стороны обязуются регулярно (по мере необходимости) информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора на собрании трудового коллектива.

11.3. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется обеими сторонами, соответствующим органом по труду.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения настоящего коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

11.5. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.