

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного стационарного учреждения
социального обслуживания Новосибирской области
«Обской психоневрологический интернат»

на 2019-2022 гг.

Принят на общем собрании работников
государственного автономного
стационарного учреждения социального
обслуживания Новосибирской области
«Обской психоневрологический
интернат»

« 28 » декабря 20 18 г.

Зарегистрирован в отделе труда
администрации города Оби
Новосибирской области

« 28 » декабря 20 18 г. № 18-18

Начальник отдела труда

М.П.  Мамонтова Т.С.

От работодателя:
Директор государственного
автономного стационарного
учреждения социального
обслуживания Новосибирской области
«Обской психоневрологический
интернат»



С.Ф.Кузнецов

М.П. « 28 » декабря 20 18 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации государственного
автономного стационарного учреждения
социального обслуживания
Новосибирской области «Обской
психоневрологический интернат»



Л.Н. Рыжкович

М.П. « 28 » декабря 20 18 г.

Содержание

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Права и обязанности сторон	4
Раздел 3. Трудовые отношения	7
Раздел 4. Оплата труда	9
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха	11
Раздел 6. Кадровая политика и содействие занятости	14
Раздел 7. Социальная поддержка	15
Раздел 8. Охрана труда	16
Раздел 9. Социальное партнерство. Гарантии прав Профсоюзной организации	17
Раздел 10. Социальное страхование	19
Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора	19

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, Новосибирской области и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном стационарном учреждении социального обслуживания Новосибирской области «Обской психоневрологический интернат» (далее – учреждение), и устанавливающим взаимные обязательства между работниками учреждения и работодателем в лице их представителей, направлен на повышение социальной защищенности работников учреждения, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице директора учреждения и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания Новосибирской области «Обской психоневрологический интернат» (далее – Профсоюзная организация).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2019 года и действует в течение трех лет. С момента вступления в силу настоящего коллективного договора, ранее действующий коллективный договор прекращает свое действие. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен по договоренности сторон на срок до трех лет.

1.5. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел труда администрации города Оби Новосибирской области. Факт проведения уведомительной регистрации не влияет на дату вступления в силу коллективного договора.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора и доводятся до сведения работников учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.8. 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.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Коллективный договор состоит из основного текста и являющихся его неотъемлемой частью следующих приложений:

№ 1 – Правила внутреннего трудового распорядка;

№ 2 – График аттестации работников на знание правил охраны труда и техники безопасности.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работники учреждения имеют право на:

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5) 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;

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

7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

9) участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

13) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники учреждения обязаны:

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

2) соблюдать и исполнять условия трудового договора, коллективного договора;

3) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

4) соблюдать трудовую дисциплину;

5) выполнять установленные нормы труда;

6) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

7) 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;

8) 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).

9) в течение 5 рабочих дней сообщать в отдел кадров об изменении своих персональных данных.

2.3. 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 учреждения.

2.4. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4) 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;

5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

6) принимать локальные нормативные акты;

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

2.5. Работодатель обязан:

1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

9) знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью;

10) 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;

11) 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;

12) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах:

учет мнения представителей работников или согласование с представителями Работников локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также настоящим коллективным договором;

проведение с представителями работников консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

предоставление информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с представителями работников вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение с представителями работников планов социально-экономического развития учреждения;

участие 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;

13) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

15) 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 Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

16) учитывать мнение представителей работников по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

17) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, приказами.

3.2. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в

случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения и коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными, и не могут применяться.

3.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой деятельности работника.

3.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 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;
- иные документы, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки и/или свидетельства обязательного пенсионного страхования по письменному заявлению лица, поступающего на работу, данные документы оформляются работодателем.

3.6. 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.

4. Оплата труда

4.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются Положением об оплате труда работников государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания Новосибирской области «Обской психоневрологический интернат» (далее – Положение), утвержденным директором учреждения с учетом мнения Профсоюзной организации.

4.2. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами между работодателем и работниками учреждения исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения.

4.3. Размер выплат компенсационного характера за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу с вредными и (или) опасными условиями труда, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в Положении работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации.

4.4. Размеры надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в Положении, за качественные показатели деятельности учреждения, ученую степень, почетное звание, продолжительность непрерывной работы, с учетом мнения Профсоюзной организации.

4.5. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику учреждения не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и (или) иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника учреждения, 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 двух третей средней заработной платы работника учреждения.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника учреждения, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника учреждения не оплачивается.

4.6. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником учреждения его трудовой функции, работник учреждения обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.7. Заработная плата в учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления в кредитную организацию на расчетный счет работника учреждения: 05 и 20 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.

4.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.9. При выплате заработной платы работодатель информирует каждого работника учреждения 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.

4.10. Удержания из заработной платы работника учреждения производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации.

4.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику учреждения от работодателя, производится в день увольнения работника учреждения. Если работник учреждения в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником учреждения требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику учреждения при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

4.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник учреждения имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. В период приостановления работы работник учреждения имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник учреждения, 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 учреждения на работу.

4.13. Работникам учреждения устанавливаются надбавки и доплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Новосибирской области и Положением.

4.14. Доплата компенсационного характера за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда устанавливается работникам учреждения по результатам Специальной оценки условий труда проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде, если данная доплата не установлена нормативными актами Российской Федерации, Новосибирской области или локальными нормативными актами.

4.15. За достижение высоких показателей в труде, работники учреждения могут премироваться, в случаях и порядке, установленном Положением. По решению работодателя отдельным работникам учреждения могут выплачиваться разовые премии за достижения в труде.

4.16. Надбавки, доплаты и премии устанавливаются и выплачиваются при наличии соответствующих финансовых возможностей учреждения.

4.17. За нарушение трудовой дисциплины, техники безопасности, снижение плановых показателей работник учреждения может быть полностью или частично лишён премии.

5 . Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания Новосибирской области «Обской психоневрологический интернат» (далее – Правила), утверждаемыми директором учреждения и являющиеся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

5.2. В соответствии с действующим законодательством для работников учреждения, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.3. Если условиями работы режим рабочего времени не может быть организован в соответствии с пятидневной рабочей неделей, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу работников учреждения сменами равной продолжительности, регулярные выходные дни для каждого работника учреждения, время отдыха не менее двойной продолжительности смены, порядок предоставления дополнительного дня отдыха за переработку.

5.4. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником учреждения.

5.5. В соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Правилами.

5.6. Режим работы учреждения определяется Правилами.

Продолжительность рабочего дня в выходные и в выходные праздничные, предпраздничные дни уменьшается на один час.

5.7. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников учреждения и с учетом мнения Профсоюзной организации по письменному приказу работодателя.

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

По желанию работника учреждения, 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.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников учреждения к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника учреждения и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением.

5.10. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник учреждения должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника учреждения в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника учреждения может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. 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 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, по письменному заявлению предоставляется 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.

5.12. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день», Постановление Правительства Новосибирской области от 28.01.2015 № 29-п «Об установлении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области» помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Категории работников и должностей, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск указаны в Перечне категорий и должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в том числе за ненормированный рабочий день и за вредные условия труда, а также основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

5.13. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.14. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника учреждения к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника учреждения.

5.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника учреждения, в случаях, предусмотренных законодательством.

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

5.16. Работодатель предоставляет по желанию работника учреждения кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: рождения ребенка, вступления в брак работника учреждения или его детей, смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.), переезда работника учреждения. По соглашению сторон данный отпуск может быть предоставлен путем переноса основного ежегодного отпуска

5.17. Работодатель имеет право предоставить работнику учреждения на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по

семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам до 14 календарных дней.

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

6. Кадровая политика и содействие занятости

6.1. Численность работников учреждения определяется согласно штатному расписанию учреждения, утверждаемому директором и согласованному с министерством труда и социального развития Новосибирской области.

6.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием Профсоюзной организации.

6.3. Работодатель и Профсоюзная организация обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников учреждения, увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением объемов производства, ухудшением финансово-экономического положения учреждения.

6.4. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников учреждения проводится по мере необходимости.

6.5. Специальная оценка условий труда работников учреждения по мере необходимости, но не реже 1 раза в 5 лет.

6.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель:

1) производит отбор кандидатур работников учреждения, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) своевременно (не менее чем за 2 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников учреждения в органы государственной службы занятости населения и профсоюз;

4) предупреждает каждого работника учреждения о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику учреждения другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

6.7. Работнику учреждения, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы без сохранения заработной платы 7 часов в неделю.

6.8. При увольнении работника учреждения по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным

работником учреждения в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа государственной службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник учреждения обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.9. Работникам учреждения, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательное учреждение и получающие образование соответствующего уровня впервые, успешно обучающимся в этих учреждениях работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка. Размер отпуска определяется Трудовым кодексом Российской Федерации. Работникам учреждения, обучающимся в учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации, работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы.

6.10. Повышение квалификации медицинских, педагогических работников учреждения проводится за счёт средств работодателя, при наличии финансирования по статье «Повышение квалификации».

6.11. При направлении работодателем работника учреждения для повышения квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

6.12. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником учреждения ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Социальная поддержка

7.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки работников учреждения устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

7.2. Выплата единовременного денежного поощрения может осуществляться (при наличии финансовой возможности учреждения):

- в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 70 лет) работников учреждения;
- в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста работникам учреждения;
- за многолетний безупречный труд, личный вклад в развитие учреждения;
- в связи с празднованием профессиональных праздников;
- женщинам к Международному женскому дню 8 Марта;
- мужчинам ко Дню защитника Отечества (23 февраля).

7.3. Горячее питание работников осуществляется на платной основе по льготной стоимости.

7.4. Работодатель и Профсоюзная организация принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительских и физкультурно-оздоровительных работ с работниками учреждения и членами их семей.

7.5. Работодатель выделяет работникам учреждения транспортные средства для личных нужд на льготных условиях.

7.6. Работникам учреждения, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста, работодатель имеет право оказать материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.7. Работодатель оказывает помощь семье умершего работника учреждения (выделяет транспорт, материальную помощь).

7.8. Работникам учреждения работодатель оказывает материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда в случаях:

- смерти близких родственников работников учреждения (супруг(а), дети, родители);
- тяжелой болезни работника учреждения и его детей;
- причинения ущерба имуществу в результате кражи, пожара, стихийного бедствия.

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

Чтобы получить материальную помощь, работник учреждения или его близкий родственник должен написать заявление и указать в нем событие, в связи с которым он рассчитывает ее получить. К нему прикладываются документы, подтверждающие наличие особых обстоятельств. В случае смерти работника учреждения материальная помощь выплачивается его близким родственникам на основании заявления одного из них при предъявлении копии свидетельства о смерти.

Получив заявление, работодатель выносит решение о выплате или невыплате материальной помощи. При положительном ответе на основании заявления издается приказ о выдаче помощи.

8. Охрана труда

8.1. Работодатель:

8.1.1. Выделяет средства на обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

8.1.2. Принимает меры в отношении лиц, нарушивших трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности.

8.1.3. Организует обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей, специалистов и лиц, ответственных за обеспечение безопасности труда.

8.1.4. Проводит специальную оценку условий труда рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в соответствии с Графиком аттестации работников на знание правил охраны труда и техники безопасности.

8.1.5. Организует не реже одного раза в год проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями.

8.2. Профсоюзная организация:

8.2.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

8.2.2. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда.

8.2.3. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

8.2.4. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий, по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

8.2.5. Содействует проведению специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда в учреждении.

9. Социальное партнерство. Гарантии прав Профсоюзной организации

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Признать Профсоюзную организацию единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений.

9.1.2. Учитывать мнение Профсоюзной организации по вопросам: введения и отмены режима неполного рабочего времени; привлечения работников к сверхурочным работам; определения перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем; разделения рабочего дня на части; определения порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни; установления дополнительных отпусков работников; утверждения графика отпусков; повышения оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу; установления размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; введения и применения систем нормирования труда; введения мер, предотвращающих массовые увольнения работников; утверждения правил внутреннего трудового распорядка; утверждения инструкций по охране труда работников; установления норм бесплатной выдачи работникам спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

9.1.3. Соблюдать права и гарантии Профсоюзной организации, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий и не препятствуя деятельности Профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом.

9.1.4. Предоставлять Профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно помещение и оборудование для заседаний Профсоюзной организации и проведения собраний работников.

9.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюзной организации и не являющихся членами Профсоюзной организации ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

9.1.6. Предоставлять членам Профсоюзной организации 12 оплачиваемых часов в месяц для выполнения профсоюзной работы.

9.1.7. Членов Профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы в учреждении, освобождать от неё на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка и командировочных расходов.

9.1.8. Ежемесячно перечислять на счет Профсоюзной организации членские взносы на основании личных письменных заявлений членов Профсоюзной организации, в размере 1 % из заработной платы работников.

9.1.9. Ежемесячно перечислять на счет Профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюзной организации, по письменному заявлению работника на условиях, установленных Профсоюзной организацией.

9.1.10. Предоставлять Профсоюзной организации необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам. Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

9.2. Профсоюзная организация обязуется:

9.2.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь.

9.2.2. Согласовывать с работодателем проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) работников учреждения.

9.2.3. Проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины. Содействовать улучшению условий труда и оздоровления работников.

9.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей.

9.2.5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

9.2.6. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в учреждении.

10. Социальное страхование

10.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии по социальному страхованию.

10.2. Работодатель обеспечивает 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, в том числе:

10.2.1. Сохраняет за работниками – членами комиссии по социальному страхованию места работы (должности) и средний заработок на время выполнения обязанностей членов комиссии.

10.2.2. Обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей.

10.2.3. Обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

10.2.4. Своевременно предоставляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках, в том числе в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) учреждения.

10.2.5. Знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

11.2. Стороны обязуются регулярно (два раза в год) информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора на собрании трудового коллектива.

11.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения осуществляет комиссия по заключению и реализации настоящего коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

11.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

11.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов.

11.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.