

Юридический адрес:
630073 г. Новосибирск
ул. Выставочная, 40

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного учреждения города Новосибирска
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,
«Теплый дом»
На 2022 – 2025 гг.

Работодатель
Директор МКУ «Центр «Теплый дом»
М.П. И.А. Милосердова

« 11 » 2022г



От совета трудового коллектива
Представитель совета трудового
коллектива МКУ Центр «Теплый дом»
С.С. Решетникова

« 11 » 08 2022г

Принят на собрании трудового коллектива
протокол № 2 от 11.08.2022 года
Подписан « 11 » 08 2022 г.



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Отраслевым соглашением на 2021 - 2023 годы по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области от 28.12.2017 № 16, Территориальным отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям социального обслуживания населения города Новосибирска, подведомственным департаменту по социальной политике мэрии города Новосибирска, на 2020-2022 годы.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении города Новосибирска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Теплый дом» (далее – Учреждение), и заключаемым Работодателем и Работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности Учреждения, повышения жизненного уровня Работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Учреждение в лице директора Милосердовой Лилии Александровны, именуемой далее Работодатель;
- Работники Учреждения в лице уполномоченного представителя совета трудового коллектива, избранного на общем собрании трудового коллектива - Решетниковой Светланы Сергеевны, начальника отдела постинтернатного сопровождения, далее представительный орган работников.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплата труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым сторонами.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- 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 бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников;
- знакомить своевременно Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью;
- согласовывать с представительным органом работников:
- установить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утвердить правила внутреннего трудового распорядка;
- создать комиссию по охране труда;
- составить график сменности;
- утвердить формы расчетного листка;
- установить размеры повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- установить размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применять и снимать дисциплинарные взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

Представительный орган работников обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора и других нормативных правовых актов.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- выполнять обязательство о сохранении и не разглашении муниципальной и служебной тайны;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников;
- соблюдать Положение о защите персональных данных;

- соблюдать Правила техники безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил норм охраны труда, требований противопожарной безопасности;

- беречь имущество Учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- соблюдать трудовую дисциплину, создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен на 3 (три) года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с Представительным органом работников могут приниматься локальные нормативные акты, не противоречащие ТК РФ.

1.14. Работодатель и Работники признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальные условия труда для Работников Учреждения. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным

оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими должностных обязанностей.

1.16. Работники обязуются обеспечивать выполнение муниципального задания, согласно утвержденным должностным инструкциям высоким качеством работы, сохранять собственность Учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране труда, пожарной и электробезопасности.

1.17. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения.

1.18. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.19. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех Работников Учреждения в течение 5 (рабочих) дней после его подписания.

1.20. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

Настоящий коллективный договор заключается в 3 экземплярах и вступает в силу со дня его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует 3 года с 11.08.2012 по 11.08.2015 включительно (статья 43 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 2.

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились, что Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работник, впервые поступающий на работу, при заключении трудового договора обязан предъявить Работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта - 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.2.1. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливать.

2.3.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

2.3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.3.8. Сообщать представительному органу работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.3.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

2.3.11. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест ввести необходимые из следующих мер:

- приостановить прием на работу новых Работников;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;
- проводить другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

2.4. При проведении мероприятий по сокращению численности и штата работников Учреждения Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности и штата работников, Работники должны быть предупреждены персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.5. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух месяцев, выплатив Работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. В Учреждении режим рабочего времени, продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и не рабочих дней, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, а для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, у Работодателя - трудовым договором.

3.2. Отдельные категории работников по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. За работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация в виде дополнительного отпуска.

3.2.1. Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

Наименование должности	Количество календарных дней
Директор	14 календарных дней
Заместитель директора	12 календарных дней
Главный бухгалтер	10 календарных дней
Начальник материально-технического снабжения	10 календарных дней
Юрисконсульт	3 календарных дней
Заведующий складом	3 календарных дней
Специалист по охране труда	3 календарных дней

3.3. Работникам, которые работают по скользящему графику работы, устанавливается суммированный учёт рабочего периода - год.

Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение учётного рабочего периода.

Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. При приёме на работу или в течение действий трудовых отношений по соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполное рабочее время.

3.5. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

3.5.1. Продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников.

3.6. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. (Статья 99 ТК РФ).

3.7. В случаях производственной необходимости допускается выполнение работником работы по распоряжению работодателя сверх нормальной продолжительностью рабочего времени.

3.7.1. Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника.

3.7.2. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3.7.3. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

3.9. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час.

3.10. В течение рабочего дня (смен) работнику предоставляется перерыв на отдых и питания не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

3.10.1. Отдельным работникам, время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

3.10.2. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и питания в рабочее время на рабочих местах.

3.11. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью—28 календарных дней.

3.13. Отдельным категориям работников предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) в соответствии с проведением специальной оценки условий труда в учреждении.

3.14. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представительным органом работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.15. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в учреждении.

3.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работодатель обязан по письменному заявлению Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в год.

3.16.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работодатель обязан по письменному заявлению Работника предоставит отпуск с сохранением заработной платы:

- дата рождения работника 1 день;
- регистрация брака самого работника - до 2 календарных дней;
- регистрация брака детей – до 3 календарных дней;
- рождение ребенка - до 2 календарных дней;
- переезд на новое место жительства до 2 календарных дней;
- смерть близких родственников - до 3 календарных дней;

3.17. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, дополнительных оплачиваемых отпусков работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с ненормированным рабочим днём, продление и перенесение, разделение, замена, очередность, исчисление стажа работы, дающего права на ежегодные оплачиваемые отпуска, предоставление отпусков без сохранения заработной платы устанавливается в Положении о порядке предоставления отпусков работникам МКУ Центр «Теплый дом».

3.18. Оплата отпусков производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.19. При увольнении Работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска предоставляются с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

3.19.1. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашён в порядке перевода другой работник.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Форма, система оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, а также система стимулирования, премирования Работников определяются Положением о системе оплаты труда МКУ Центр «Теплый дом».

4.2. Выплату заработной платы производить в денежной форме в российских рублях, путём перечисления денежных сумм на банковскую карточку работника в следующем порядке:

- 7 числа текущего месяца

- 22 числа, следующего за расчётным переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

4.2.1. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. За три дня до срока выдачи заработной платы работнику вручается расчётный листок под личную подпись в ведомости выдачи расчётных листов с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведённых удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

4.5. Все расходы, связанные с выплатой заработной платы, несёт Работодатель.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, ему выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой 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 (статья 236 ТК РФ).

4.8.1. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Оплата труда работников учреждений, в том числе руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, включает:

- должностной оклад (оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

4.9. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с приказом Работодателя, но не более 100 % должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности (профессии).

4.10. Оплата труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 20% части должностного оклада (оклада).

4.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.11.1. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается работникам: получавшим оклад (должностной оклад), в размере одинарной

(части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.13. Работникам, работающим по совместительству заработная плата производится пропорционально отработанному времени.

4.13. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 ТК РФ и по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 % должностного оклада (оклада).

Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%;

Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%;

Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%;

Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%;

Класс условий труда (опасный) 4 – запрещено трудиться в этих условиях.

Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- премии по итогам календарного периода.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 11.12.2019 N 4489, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту по социальной политике мэрии города Новосибирска.

4.15. Ограничение удержаний из заработной платы производится только в случаях, предусмотренных статьёй 137 ТК РФ и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях предусмотренных федеральными законами – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником сохраняется 50 процентов заработной платы.

4.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя производится в день увольнения работника.

4.17. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

4.18. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

4.19. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

4.20. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата труда нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.21. Премии за выполнение важных и особо важных заданий, добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижения высоких показателей труда, а также поощрение к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, день социального работника) устанавливается приказом директора Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.22. При длительном заболевании работника (3-6 месяцев пребывания на больничном) – оказывается материальная помощь в размере должностного оклада, при пребывании на больничном более 1 года оказывается материальная помощь в размере 2 должностных окладов.

4.23. Компенсация за проезд на городском транспорте производится лицам, список которых утвержден приказом директора учреждения.

4.24. Все социальные выплаты и материальная помощь в размере от одного до четырех окладов выплачиваются при условии экономии фонда оплаты труда, в пределах установленного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

4.25. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

РАЗДЕЛ 5.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

5.2. По мере необходимости Работодатель организует за счет средств учреждения подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, в пределах отведенных бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, по соответствующему коду бюджетной классификации.

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

РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель гарантирует права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с действующим законодательством и обязуется:

- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда рабочих мест в учреждении;
- для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, технике безопасности (включая электро и пожарную безопасность), организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- проводить специальное обучение по охране труда Работников не реже одного раза в три года;
- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда и техники безопасности на рабочих местах, а так же за правильностью применения Работниками средств индивидуальной защиты;
- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте;
- обеспечить проведение специальной оценки условий труда, а затем по результатам проведённой специальной оценки условий труда предоставить работникам один день (раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением;
- обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства (ст.224 ТК РФ);
- соблюдать режим труда и отдыха Работников.
- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день 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 пенсий по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в данном пункте выше, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (Федеральный закон от 31.07.2020 N 261-ФЗ "О внесении изменений в ст. 185.1 ТК РФ").

6.2. Работодатель обеспечивает работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

6.3. Работодатель имеет право:

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда;
- не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

6.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.5. За нарушения Работником или Работодателем требований по охране труда обе стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Стороны обязуются совместно:

6.6.1. Создать комиссию по охране труда.

6.6.2 Ежегодно разрабатывать план мероприятий по охране труда, включающий организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

6.6.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по охране труда.

РАЗДЕЛ 7.

УСЛОВИЯ И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель признает исключительное право Представительного органа работников нести переговоры от имени Работников по вопросам заключения, изменения, выполнения коллективного договора.

7.2. Работодатель предоставляет Представительному органу работников необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

7.3. Работодатель обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности собраний Работников, если эта деятельность не мешает нормальной работе Учреждения. Работодатель предоставляет для этих целей бесплатное пользование необходимым помещением, имеющееся у Работодателя на законном основании.

7.4. Представительный орган работников признает, что проведение собраний (конференций) Работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

7.5. Представительный орган работников обязуется проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения Работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

7.6. Представительный орган работников содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав Работников, снижению социальной напряженности в Учреждении.

РАЗДЕЛ 8.

РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

8.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.3. Если спор невозможно решить, каждая из сторон вправе обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

РАЗДЕЛ 9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

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

9.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

9.4. Работодатель и Представительный орган работников обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

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