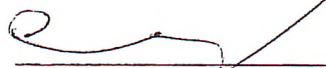


Директор
ГАУ НСО «ЦСПСД «Семья»

Председатель совета трудового
коллектива ГАУ НСО «ЦСПСД
«Семья»


(подпись) А.В. Майоров

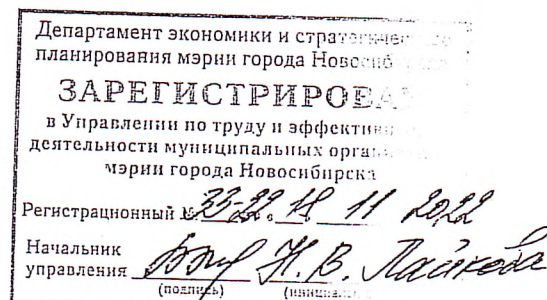

(подпись) А.П. Жукова

« 16 » 11 2022 г.

« 16 » 11 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного учреждения Новосибирской области
«Центр социальной помощи семье и детям «Семья»
(ГАУ НСО «ЦСПСД «Семья»)
на 2023 – 2025 гг.



г. Новосибирск

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность.....	4
Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров	5
Раздел 4. Режим труда и отдыха	6
Раздел 5. Система оплаты труда.....	7
Раздел 6. Условия и охрана труда	9
Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание	10
Раздел 8. Социальное страхование	10
Раздел 9. Права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива ...	11
Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор	12
Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию	12

Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Новосибирской области от 19.12.2017 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и Отраслевым тарифным соглашением по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области.

Коллективный договор устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются ГАУ НСО «ЦСПСД «Семья» в лице директора, именуемый далее Работодатель, и работники ГАУ НСО «ЦСПСД «Семья» в лице председателя Совета трудового коллектива, именуемый далее Уполномоченный орган.

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГАУ НСО «ЦСПСД «Семья».

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2023 г. и действует до 31.12.2025 г. включительно.

1.4. Работодатель признает Уполномоченный орган 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: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Уполномоченного органа:

- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работникам;
- по утверждению графика отпусков;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда для работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- по составлению графиков сменности работников (приложение к коллективному договору № 1, 2, 3);
- при проведении аттестации работников, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 части первой

ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель или председатель уполномоченного органа;

- при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда;

- при утверждении формы расчётного листка;

- при угрозе массовых увольнений;

- при утверждении Кодекса этики и поведения работников.

1.6. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются главой 11 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для Работодателя является:

- ознакомление нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;

- заключение трудового договора только в письменном виде с изложением обязательных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность учреждения. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда.

2.3. Уполномоченный орган обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда.

2.4. Стороны коллективного договора констатируют, что залогом стабильного функционирования учреждения в целом, выполнения плановых заданий, повышения качества обслуживания населения является четкое и неуклонное соблюдение всеми работниками действующего законодательства о

труде, правил пожарной безопасности, санитарных правил, требований по технике безопасности и охране труда.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, повышения квалификации определяет работодатель.

Работодатель заключает с работником дополнительное соглашение об обучении к трудовому договору за счет средств работодателя. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного дополнительным соглашением об обучении к трудовому договору за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определяются Положениями об аттестации работников государственного автономного учреждения Новосибирской области «Центр социальной помощи семье и детям «Семья» и Положением об аттестации педагогических работников государственного автономного учреждения Новосибирской области «Центр социальной помощи семье и детям «Семья», утверждаемых приказом руководителя учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива (уполномоченного органа).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия уполномоченного органа (совета трудового коллектива).

3.3.2. Представлять в уполномоченный орган и органы службы занятости, при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. (ст. 25 ч. 2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.3.3. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в организации, у индивидуального предпринимателя в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.3.4. При сокращении численности или штата работников учреждения не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.3.5. Обеспечить сохранение рабочего места (должность) за женщиной, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Сокращенное рабочее время устанавливается следующим категориям работников: инвалиды I и II группы, педагогическим и медицинским работникам, что отражается в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, кроме педагогических работников, устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск для педагогических работников устанавливается продолжительностью 56 календарных дней.

4.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем, данная категория работников отражена в п. 5.2. Правил внутреннего трудового распорядка.

4.6. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждается график отпусков на следующий год. График носит обязательный характер, как для работодателя, так и для работников.

4.7. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

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

4.9. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона РФ от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»).

4.10. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в следующем абзаце, 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Раздел 5. Система оплаты труда

5.1. Система оплаты труда работников устанавливается Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Новосибирской области «Центр социальной помощи семье и детям «Семья», которое утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения уполномоченного органа (совета трудового коллектива) (далее – Положение об оплате труда).

5.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, а также в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», на основании отраслевого тарифного соглашения по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области.

5.3. Заработная плата работника, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с начислением районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

Минимальная заработная плата выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится на основании постановлений Правительства Новосибирской области.

5.4. 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.

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

5.6. Премирование осуществляется по показателям и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

5.7. Надбавки за продолжительность непрерывной работы (за стаж работы) выплачиваются работникам в соответствии с Положением об оплате труда.

5.8. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 20 % часовой тарифной ставки (оклада) (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

5.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.10. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон, но не менее 25% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) отсутствующего работника.

5.11. Заработная плата в учреждении выплачивается:

- за первую половину месяца 20 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца 05 числа следующего месяца.

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

Не допускаются изменения, установленного настоящим пунктом Коллективного договора порядка выплаты заработной платы по заявлению отдельных работников.

5.12. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника путем выдачи расчетного листка содержащего сведения:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Уполномоченного органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.13. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника в кредитной организации, указанной в заявлении работника.

5.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.15. Пересмотр системы оплаты труда производится работодателем с учетом мнения Уполномоченного органа (совета трудового коллектива). О введении новых норм оплаты труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Раздел 6. Условия и охрана труда

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

6.1. Обеспечивать соблюдение правил и норм охраны труда.

6.2. Разрабатывать локальные нормативные акты по охране труда работников.

6.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в сроки, установленные действующим законодательством.

6.4.1. Не допускать к работе лиц, не прошедших обучение и/или инструктаж по охране труда.

6.5. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований некоторых категорий работников.

6.5.1. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.5.2. Осуществлять перевод работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую

имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

6.6. Обеспечивать:

- своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов, применяемых в производстве, инструментов, материалов;

- расследование и учет несчастных случаев, принимать меры для устранения причин вызвавших несчастные случаи.

6.7. Организовывать контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильного применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты

6.8. Содействовать деятельности комитета (комиссии) по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комитета (комиссии) проводить обучение по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя.

6.9. Регулярно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о выполнении конкретных мер по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

7.1. Учитывая особенность организационно-правовой формы учреждения, принимая во внимание, что финансирование учреждения осуществляется из бюджета Новосибирской области, социальные выплаты могут быть установлены для работников учреждения лишь в пределах и при наличии поступивших на эти выплаты денежных средств от учредителя, либо от деятельности, приносящей доход.

Раздел 8. Социальное страхование

8.1. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов и нормативных правовых актов в области пенсионного и социального страхования.

8.2. В пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Фонд);

- своевременно представляет в Фонд достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, для хранения в информационных ресурсах Фонда;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Фонд.

Раздел 9. Права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива

9.1. Представительство работников во взаимоотношениях с работодателем осуществляются через 3-х представителей Совета трудового коллектива, избранных на общем собрании работников. Данные представители составляют Совет трудового коллектива (уполномоченный орган). Из представителей выбирают председателя, имеющего право подписывать все необходимые документы во взаимоотношениях с работодателем. В отсутствие председателя (отпуск, лист нетрудоспособности и т.п.), подписывает необходимые документы во взаимоотношениях с работодателем любой иной представитель Совета трудового коллектива из 3-х представителей Совета трудового коллектива.

9.2. Работодатель гарантирует Совету трудового коллектива получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.3. Совет трудового коллектива признает, что проведение собраний (конференций) работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

9.4. Работодатель не препятствует деятельности Совета трудового коллектива, если она осуществляется в соответствии с Уставом учреждения.

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

9.6. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда и принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда.

9.7. Совет 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.

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

9.9. Совет трудового коллектива участвует в комиссии по проведению специальной оценки условий труда в учреждении.

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

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других учреждений.

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

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

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

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

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

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только при реорганизации или смене формы собственности организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) рабочих дней после подписания.

11.5. Работодатель и Уполномоченный орган обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

Пролито, пронумеровано и скреплено печатью
15 (пятнадцать) лист 26

Директор

А.В. Майоров

