

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казенного учреждения Северного района
Новосибирской области «Комплексный центр социального
обслуживания населения Северного района»
на период с 21 марта 2025 года по 21 марта 2028 года.

Юридический адрес:
632080, Новосибирская область,
Северный района, с.Северное,
ул. Чкалова д.13а,
Т./ф.: 8 383 60 22 322

Принят на заседании Общего собрания
трудового коллектива 21 марта 2025 года
(протокол № 9 от 21 марта 2025 года)
Количество работников - 73 человек
Подписан 21 марта 2025 года

От работодателя:
Директор муниципального
казенного учреждения Северного
района Новосибирской области
«Комплексный центр социального
обслуживания населения Северного
района»

От работников:
Председатель Совета трудового
муниципального казенного учреждения
Северного района Новосибирской
области «Комплексный центр
социального обслуживания населения
Северного района»


_____ Е.В.Крестьянова
«21» марта 2025 года


_____ С.И.Пинтусова
«21» марта 2025 года

Коллективный договор зарегистрирован в управлении экономического развития,
труда, имущества и сельского хозяйства администрации Северного района
Новосибирской области

Регистрационный № 01-25 от « 25 » марта 2025г.

Начальник управления экономического развития,
труда, имущества и сельского хозяйства
администрации Северного района
Новосибирской области



 О.М.Захавайло

СОДЕРЖАНИЕ

коллективного договора муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Северного района» на период с 21 марта 2025 года по 21 марта 2028 года.

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность.....	5
Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров.....	6
Раздел 4. Сокращение численности и штата работников	7
Раздел 5. Режим труда и отдыха.....	7
Раздел 6. Системы оплаты труда работников.....	9
Раздел 7. Условия и охрана труда.....	12
Раздел 8. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание.....	13
Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.....	15
Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию.....	16

Приложения к коллективному договору муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Северного района» на период с 21 марта 2025 года по 21 марта 2028 года.

Приложение №1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Северного района».....	17
Приложение №2. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Северного района».....	42
Приложение №3. Положение о материальном стимулировании работников муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Северного района».....	51

Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Северного района» (далее – МКУ «КЦСОН Северного района») на период с 21 марта 2025 года по 21 марта 2028 года (далее - коллективный договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) и в целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности трудящихся МКУ «КЦСОН Северного района» (далее - Учреждение).

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – МКУ «КЦСОН Северного района» (далее – работодатель) в лице представителя работодателя – директор МКУ «КЦСОН Северного района» (далее - руководитель);
- работники МКУ «КЦСОН Северного района» (далее-работники) в лице Совета трудового коллектива МКУ «КЦСОН Северного района» (далее – Совет трудового коллектива) в лице председателя Совета трудового коллектива МКУ «КЦСОН Северного района» (далее-председатель Совета трудового коллектива)

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (*статья 43 ТК РФ*), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.3. Работодатель признает председателя Совета трудового коллектива 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, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора. Обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.5. Работодатель учитывает мнение председателя Совета трудового коллектива:

- по штатному расписанию, размеру должностных окладов;
- по вопросам ликвидации, реорганизации, сокращения численности или штатов;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по утверждению положения об оплате труда и других положений, касающихся интересов работников;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;

- по привлечению работников учреждения к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам учреждения за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работникам учреждения;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников учреждения;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда для работников учреждения;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам учреждения спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с председателем Совета трудового коллектива.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 7 дней после его подписания.

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

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

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

1.7.3. 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.

1.7.4. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*статья 43 ТК РФ*).

1.8. 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 (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (*статья 44 ТК РФ*), с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 7 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями отраслевых соглашений.

1.9. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего от заключения коллективного договора (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны создают комиссию по трудовым спорам на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенном совместным решением, которая действует в течение всего времени действия коллективного договора (*статья 382 ТК РФ*).

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, распространяющиеся на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.13. 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 учреждения 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 учреждения с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
 - заключение трудового договора только в письменном виде с изложением основных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

1.14. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует до 21 марта 2028 года.

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

1.16. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими в силу в течение срока действия коллективного договора, не действительны и не подлежат применению.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий Договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности производства, как источника экономической стабильности Учреждения и повышения на основе материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:

2.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и производственно - экономическую деятельность Учреждения. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, 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 Учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3. Совет трудового коллектива обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель организует за счет Учреждения подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет (в зависимости от специальности). При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации.

Работодатель обязуется:

3.3. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Совета трудового коллектива. Представлять в Совет трудового коллектива и органы службы занятости не менее чем за 2 месяца до начала мероприятий по сокращению численности или штата работников организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

3.4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все сокращаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

Раздел 4. Сокращение численности и штата работников

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможно расторжении трудовых договоров с работниками, Работодатель обязуется заблаговременно в письменной форме сообщить об этом работникам не позднее чем за два месяца до начала расторжения с ними трудовых договоров (ст. 180 ТК РФ).

4.2. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

4.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники:

- имеющие семьи при наличии двух и более иждивенцев;
- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- получившие у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается заработная плата за фактически отработанное время, компенсация за неиспользованные отпуска, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Раздел 5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя МКУ «КЦСОН Северного района» (Приложение № 2).

5.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю (для женщин работающих в сельской местности 36 часов в неделю). Пятидневная

рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам имеющим инвалидность устанавливается продолжительностью 30 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

5.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем, согласно перечню должностей (Приложение № 1 к правилам внутреннего трудового распорядка.). Стороны договорились, что дополнительный отпуск предоставляется работникам сверх основного отпуска.

5.5. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года Работодатель утверждает график отпусков и не допускает случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

5.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном Учреждении. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя.

5.7. Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.8. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам:

- в связи с рождением ребенка - 2 дня;

- в связи с вступлением в брак работника или его детей - 2 дня;
- при праздновании юбилея - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников до 5 дней;
- в связи с переездом - 2 дня;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы;
- при успешной сдачи норм Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) 1 день .

5.9. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Раздел 6. Системы оплаты труда работников

6.1. Работодатель обязуется осуществлять оплату труда работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы, в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда на основании Положением об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Северного района», утвержденное приказом МКУ «КЦСОН Северного района» от 20.03.2025 г. №87 (далее-Положение об оплате труда) (Приложение № 1).

6.2. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной законодательством Российской Федерации с установленным на территории Новосибирской области районным коэффициентом в размере 1,25.

Заработная плата работника, не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже заработной платы, установленной абзацем 1 данного пункта, рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

6.3. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы.

6.4. Премирование, установление доплат и надбавок к должностному окладу работников осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о материальном стимулировании (Приложение №3).

6.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере. Размер доплаты за каждый час работы в ночное время составляет 50% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (рассчитанных за час работы).

6.6. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в двойном размере со статьей 153 ТК РФ. Оплата труда рассчитывается исходя из оклада с учетом установленных работнику компенсационных и стимулирующих выплат. По желанию работника, отработавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой

день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, включая надбавки, компенсационные выплаты, премии и т.п., а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению работника и Работодателя с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на их лицевые счета в кредитных организациях, указанные в заявлениях работников, за счет Работодателя.

6.9. Выплату заработной платы за текущий месяц производить не реже чем каждые полмесяца: за первую половину отработанного месяца – 26 числа текущего месяца, за вторую половину отработанного месяца (окончательный расчет за отработанный месяц) – 11 числа месяца следующего за расчетным.

6.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплату заработной платы производить накануне этого дня. (статья 136 ТК РФ).

6.12. За 3 дня до срока выплаты заработной платы работникам выдаются расчетные листки за оплачиваемый период, содержащие сведения о составных частях заработной платы работника учреждения, с указанием:

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

- размеров дополнительных выплат, доплат, надбавок, премии, материальной помощи;

- размеры 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 произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов или работниками на общем собранием трудового коллектива.

6.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, положением об оплате труда (Приложение № 1) и включает в себя:

- должностной оклад;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

6.14. Оплата труда работников за сверхурочную работу за первые два часа 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 (статья 152 ТК РФ).

6.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

- класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4 % .

6.16. Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.18. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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

6.19. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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*).

6.20. При совмещении профессий (должностей), расширений зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы работнику производится доплата к должностным окладам, окладам (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.21. Работникам, принимающим участие в сдаче норм ГТО в рабочее время, каждый день оплачивается в размере среднедневного заработка.

6.22. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

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

6.24. Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводится по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Раздел 7. Условия и охрана труда

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

7.1. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки;

7.3. Организовать в установленные сроки проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров;

7.4. Обеспечить:

- своевременную выдачу 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;

- приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников;

7.5. 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.

7.6. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами,

инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

- поощрять за активную добросовестную работу, способствующих предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

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.

7.7. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без их согласия.

7.8. Работодатель создает условия направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО, включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание.

Стороны договорились, что работникам учреждения предоставляются следующие гарантии:

8.1. Работодатель сохраняет за работником учреждения место работы и средний заработок в случае направления его в командировку.

При направлении в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные.

8.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом Совету трудового коллектива Учреждения (при его отсутствии представителю работников) информацию о возможном массовом увольнении.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников учреждения, Работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Совету трудового коллектива Учреждения (при его отсутствии представителю работников) информацию о возможном массовом увольнении.

8.3. Стороны совместно разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников Учреждения, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации сокращение численности или штата работников Учреждения.

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

8.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику Учреждения выплачивается выходное пособие и предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель предоставляет социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

8.6. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.7. Работодатель может оказывать материальную помощь, при наличии финансовых возможностей, за счет средств бюджетных ассигнований от полученных из местного бюджета средств от приносящей доход деятельности:

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети), а также супругов (муж, жена) - в размере 1 минимального размера оплаты труда;
- в связи с длительной болезнью - в размере от 1 до 3 минимальных размеров оплаты труда;

8.8. Работодатель может выдавать премии работникам Учреждения:

- по итогам работы за календарный период на основании решения Работодателя, может быть установлена премия по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, полугодие, год). Премия работникам учреждения по итогам работы за календарный период, ее конкретный размер и график начисления устанавливаются приказом Работодателя.

- за выполнение особо важных и сложных заданий на основании решения Работодателя может быть установлена премия за выполнение особо важного и сложного задания. Премия за выполнение особо важного и сложного задания, ее конкретный размер и график начисления устанавливаются приказом Работодателя.

- за долголетний добросовестных труд при достижении 50,55,60 лет (для женщин), 50,60,65 лет (для мужчин);

Размер премии предельным размером не ограничивается и определяется индивидуально, с учетом личного вклада работника в общие результаты деятельности Учреждения.

8.9. Работодатель обязуется:

8.9.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.9.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

8.9.3. Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю в сроки установленные ФСС.

8.9.4. Своевременно представлять в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках учреждения.

8.9.5. В случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представлять индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.9.6. Знакомить работников Учреждения с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.9.7. Обеспечивать финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров.

8.9.8. Предоставлять работникам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

8.9.9. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

8.9.10. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия 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, организаций. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушения трудовой дисциплины.

9.2. 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.

9.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе примирительной комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет учреждения на срок не более трех месяцев в течение одного года.

9.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в управление экономического развития, труда, имущества и сельского хозяйства администрации Северного района Новосибирской области для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в управление экономического развития, труда, имущества и сельского хозяйства администрации Северного района Новосибирской области по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные управлением экономического развития, труда, имущества и сельского хозяйства администрации Северного района Новосибирской области при регистрации коллективного договора.

10.2. 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.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

10.4. Руководитель учреждения и председатель Совета трудового коллектива обязуются разъяснять работникам Учреждения положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.5. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей (*статья 51 ТК РФ*).

10.6. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на заседаниях Общего собрания трудового коллектива учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.8. 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.

10.9. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.10. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.11. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором.