

Решение об утверждении коллективного
договора принято общим собранием
трудового коллектива
МБУ «ГЦСПСиД»

протокол от «15» мая 2025г. № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска
«Городской Центр социальной помощи семье и детям»
16.05.2025-16.05.2028



Представитель работодателя:
Директор МБУ «ГЦСПСиД»



Е.Е. Леонова

«16» мая 2025г.

Представитель работников:
Уполномоченный представитель
трудового коллектива
МБУ «ГЦСПСиД»

В.Л. Полинкевич

«16» мая 2025г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудового кодекса РФ) в муниципальном бюджетном учреждении города Новосибирска «Городской Центр социальной помощи семье и детям» (далее - Учреждение).

1.1. Сторонами Договора являются: Учреждение, именуемое в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Леоновой Елены Евгеньевны, действующей на основании Устава, и работники Учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице своего представителя Полинкевича Виктора Леонидовича, действующего на основании решения общего собрания Работников (протокол от 15.05.2025 № 1).

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области оплаты труда стороны договорились:

2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме, в рублях.

2.2. Производить выплаты заработной платы работнику посредством перечисления средств на лицевой счёт работника, открытый в банке, с которым Работодатель заключил договор на обслуживание, и в следующие сроки:

за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца;

за вторую половину месяца – 5 числа следующего месяца.

Если эти числа выпадают на выходные и (или) нерабочие праздничные дни, выплаты производятся в последний рабочий день, предшествующий этим числам.

Перед выплатой заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику выдается расчетный листок, в котором указываются: составные части заработной платы, причитающиеся за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также сведения об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.3. Порядок оплаты труда работников Учреждения определяется установленной в Учреждении системой оплаты труда, локальными актами Учреждения, трудовыми договорами и нижеследующими нормативными правовыми актами Новосибирской области и мэрии города Новосибирска:

постановление мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и

определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»;

приказ мэрии города Новосибирска от 10.03.2020 г. № 14-од «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников муниципальных учреждений».

2.4. Система оплаты труда Работников Учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска «Городской Центр социальной помощи семье и детям», с учетом мнения Совета трудового коллектива (далее - СТК).

2.5. Система оплаты труда Работников Учреждения включает: должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, другие вопросы оплаты труда, которые конкретизированы в трудовых договорах Работников.

2.6. Заработная плата Работников Учреждения формируется за счет денежных средств, выделяемых Учреждению из бюджета города Новосибирска, бюджета Новосибирской области (субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)), бюджетов других уровней при реализации пилотных проектов, также дополнительными источниками формирования являются денежные средства от приносящей доход деятельности филиалов Учреждения.

2.7. Учреждение производит индексацию заработной платы в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

2.8. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата отдельным категориям работников за особенности деятельности Учреждения;

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 за сверхурочную работу;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за работу в ночное время.

Доплата за особенности деятельности Учреждения устанавливается для отдельной категории Работников в соответствии с **Приложением № 1** к Коллективному договору.

2.9. Для поощрения и стимулирования качественной и эффективной работы Работников Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

В соответствии с постановлением мэра города Новосибирска от 18.09.2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», утвержден следующий перечень выплат 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.

2.10. Все выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде, согласно табелю учета рабочего времени.

2.11. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.11.1. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

2.11.2. Размер доплаты устанавливается в зависимости от класса условий труда, определяемого по итогам специальной оценки условий труда на рабочих местах работников Учреждения, и должен составлять не менее 4% от должностного оклада (оклада).

2.12. Оплата за совмещение профессий (должностей).

2.12.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

2.12.2. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, на основании приказа руководителя Учреждения и должен составлять не более 100% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

2.13. Оплата сверхурочной работы.

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

2.13.2. По желанию работника вместо повышенной оплаты сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.14. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.14.1. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Установление доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28.06.2018 № 26-П.

При исчислении размера доплаты за работу выходные и нерабочие праздничные дни учитываются не только оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

2.14.2. По желанию работника, работавшего 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, а день отдыха оплате не подлежит.

2.15. Оплата за работу в ночное время.

2.15.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.15.2. Работникам учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 20% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

2.15.3. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

2.16. Оплата времени простоя.

2.16.1. Временная приостановка деятельности учреждения по причинам технического, технологического или организационного характера, независящим от работника и Работодателя, оплачивается в размере двух третей должностного оклада (оклада), рассчитанном пропорционально времени простоя.

2.16.2. Временная приостановка деятельности по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.16.3. Временная приостановка деятельности по вине работника не оплачивается.

2.17. Заработная плата Работников, отработавших норму рабочего времени за месяц и качественно выполнивших нормы труда и должностные обязанности, не может быть ниже минимального уровня заработной платы, установленной региональным соглашением Новосибирской области на

текущий период.

2.18. Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением соглашениями, локальным нормативным актом учреждения по каждой должности (профессии) с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

В области нормирования труда стороны договорились:

2.19. По отдельным наименованиям должностей применяются межотраслевые нормы труда.

2.20. Введение новых, а также замена и пересмотр существующих норм труда оформляются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мотивированного мнения представительного органа трудового коллектива и доводятся до Работников не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.21. Работодатель обеспечивает:

тарификацию работника и присвоение ему должностного оклада в соответствии с его квалификацией и действующим законодательством РФ;

своевременное доведение до Работников применяемых в Учреждении норм труда и условий оплаты труда.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка» Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности.

Время отдыха – перерыв для отдыха и питания предоставляется работнику в течение рабочего дня (смены) продолжительностью не менее 30 минут. Этот перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается.

В течение перерыва для отдыха и питания работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей, за исключением обязанностей бережно относиться к имуществу Работодателя, не разглашать служебную и коммерческую тайну.

3.1. Режим труда и время отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовом договоре.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю. Для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, инвалидов I и II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.3. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляется два выходных дня: суббота, воскресенье.

3.4. При посменной работе Работники работают по графику сменности, являющемуся неотъемлемой частью трудового договора. Работники чередуются по сменам равномерно.

3.5. При гибком графике рабочего времени начало, окончание и перерывы определяются трудовым договором.

3.6. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
работникам с ненормированным рабочим днем.

3.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается, если в результате проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах выявлены вредные и (или) опасные факторы.

3.9. Работникам, у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет семь календарных дней.

3.10. Установленный порядок и условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются, если условия труда соответствующих работников признаются безопасными по результатам повторно проведенной специальной оценки условий труда.

3.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам с ненормированным рабочим днем по условиям трудовых договоров.

Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя, при необходимости, эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с режимом ненормированного рабочего дня и продолжительность дополнительного отпуска указан в **Приложении № 2** к Коллективному договору.

Право на дополнительный отпуск возникает у Работника, выполнявшего работу в режиме ненормированного рабочего дня, независимо от продолжительности такой работы.

3.12. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя на срок не более шести месяцев в текущем году.

3.13. Работник имеет право на разделение очередного отпуска на части, что должно быть отражено в графике отпусков при его составлении, причем основная часть отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

3.14. При составлении графика отпусков Работодатель должен обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий Работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время.

3.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае нарушения сроков выплаты отпускных, связанных с отсутствием финансирования Учреждения, по письменному заявлению Работника Работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

3.16. Работодатель на основании письменного заявления Работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

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

 работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

 работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

 родителям (законным представителям), имеющим детей-первоклассников – один день 1 сентября;

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

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

 родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

 работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

 работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

 родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-

исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

4.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

4.1.1. Работодатель определяет политику и цели в области охраны труда и организует работу по охране труда, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) и оценки профессиональных рисков.

4.1.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет средств Учреждения и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

проведение за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников;

недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

предоставление органам общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск представителей трудового коллектива в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работников;

обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного уполномоченного Работниками представительного органа;

соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

4.1.3. В состав комиссии по проведению СОУТ и оценке профессиональных рисков включаются представители СТК и специалист по охране труда Учреждения.

4.2. Каждый работник обязан:

соблюдать требования охраны труда, установленные в Учреждении;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях при использовании оборудования и инструментов, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Учреждения, требований охраны труда, о

каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования.

4.3. Каждый работник имеет право на безопасные условия труда и гарантии на труд, соответствующие требованиям охраны труда и санитарно-эпидемическим требованиям к условиям труда, установленным законодательством и нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

4.4. Специальная оценка условий труда должна быть проведена на каждом рабочем месте Работника в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

4.4.1. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

4.4.2. По итогам специальной оценки условий труда Работодатель: составляет перечень должностей, на которых Работники имеют право на дополнительные гарантии и компенсации;

обеспечивает информирование Работников о результатах специальной оценки условий труда;

предоставляет гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

организует выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

4.5. Работодатель обеспечивает выполнение установленных в Российской Федерации санитарно-эпидемиологических требований к условиям труда Работников.

В соответствии с санитарными требованиями к условиям труда Работодатель устанавливает производственный контроль за условиями труда, разрабатывает и проводит санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия, предусмотренные Санитарными правилами, обеспечивает выполнение требований к условиям труда в зависимости от вида деятельности и особенностей технологических процессов.

4.6. На время приостановления работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы и средний заработок.

4.7. При отказе Работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья, Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы невозможно, время простоя оплачивается в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Отказ Работника от выполнения работ из-за опасности для его жизни и здоровья, либо от тяжёлых работ и работ с вредными или опасными

условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

4.9. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работнику при исполнении трудовых обязанностей осуществляется возмещение указанного вреда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.10. Работники Учреждения 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.

4.11. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.12. 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.

4.13. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с непосредственным руководителем, директором филиала, либо с директором Учреждения.

4.14. Периодические медицинские осмотры Работников проводятся ежегодно за счет средств Работодателя.

Работники установленных категорий, а также Работники в случае наличия у них медицинских противопоказаний не допускаются к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров в соответствии с требованиями трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.15. Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда руководителей и специалистов, а также уполномоченных представителей трудового коллектива проводится в специализированных обучающих организациях за счет средств Учреждения.

Периодичность обучения - не реже 1 раза в 3 года.

Перечень Работников, подлежащих обучению, порядок и сроки обучения устанавливаются локальным актом Учреждения.

4.16. Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда Работников производится без отрыва от производственной деятельности

Учреждения, по утвержденным Работодателем и согласованным с уполномоченным представителем трудового коллектива программам обучения.

Периодичность обучения, порядок и сроки обучения устанавливаются локальным актом Учреждения.

Работники, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, не допускаются к выполнению своих трудовых обязанностей.

4.17. Работники, проработавшие в учреждении не менее 3-х лет, имеют право на санаторно-курортное лечение в санаториях и профилакториях Новосибирска и Новосибирской области с периодичностью не чаще 1 раза в 3 года, с учетом количества путевок, выделяемых мэрией города Новосибирска.

4.18. Работники подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.19. Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, Работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

4.19.1. Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются Работодателем на основании единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков и мнения СТК.

4.19.2. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

4.19.3. Порядок и нормы обеспечения Работников средствами индивидуальной защиты определяются локальными актами Учреждения.

4.20. В рамках Федерального проекта "Укрепление общественного здоровья" национального проекта "Демография" стороны договорились о реализации корпоративной программы «Здоровье на рабочем месте» по поддержке здорового образа жизни трудового коллектива Учреждения.

4.20.1. Структура корпоративной программы разрабатывается в каждом филиале учреждения самостоятельно, согласовывается с директором филиала Учреждения и утверждается директором Учреждения с учетом мнения СТК, исходя из возможностей материальной базы филиала Учреждения, согласия специалистов филиалов учреждения (психологов, инструкторов ЛФК, массажистов, инструкторов по физической культуре, специалистов по социальной работе и др.) на добровольное участие в программе.

4.20.2. Реализация корпоративной программы осуществляется за счет собственных средств филиалов Учреждения, привлеченной спонсорской помощи (безвозмездных пожертвований), за счет средств территориальной

программы и государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в Новосибирской области.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя, результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

5.2. Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации Работникам, предусмотренные статьями 173, 173.1, 174 и 176 Трудового кодекса РФ при получении образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым или ученическим договором между работником и Работодателем.

5.3. Работники, за исключением медицинских и педагогических работников, не имеющие требуемого квалификационного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме свои должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности по рекомендации Аттестационной комиссии Учреждения.

5.4. При оптимизации штатного расписания (сокращении численности или штата работников) преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и уровнем квалификации.

5.5. При проведении процедуры определения преимущественного права в результате сравнения производительности труда и уровня квалификации Работников сравниваются:

производительность труда и квалификация Работников, занимающих однородные должности или выполняющих работу в одинаковых условиях (выполнение Работником установленных в учреждении норм труда, работа с расширением зоны, качественное выполнение большего объема труда в норму времени);

уровень образования (профессиональная подготовка), специальность и квалификация Работника по соответствующему профилю исполняемых должностных обязанностей (образование как критерий квалификации учитывается в случае, если согласно профессиональному стандарту оно требуется по данной должности);

наличие дополнительного образования;

навыки и опыт практической работы (стаж) по направлению деятельности, предусмотренному должностной инструкцией.

5.5.1. При определении уровня квалификации учитывается особенность выполняемых Работником трудовых функций. Предпочтение имеют Работники, имеющие квалификацию в сфере социального обслуживания (оказание социальных услуг) гражданам, включая детей и детей-инвалидов.

5.5.2. При проведении процедуры определения преимущественного права в результате сравнения квалификации Работников обязательно применение профессиональных стандартов в сфере социального обслуживания.

5.5.3. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация Работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением о порядке проведения аттестации на соответствие занимаемой должности сотрудников.

5.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

предпенсионного возраста (женщины и мужчины), за пять лет до достижения ими пенсионного возраста, установленного действующим законодательством;

со стажем работы в Учреждении 10 лет и более, за исключением лиц, достигших пенсионного возраста и получающих пенсию по старости;

одинокие матери, имеющие на воспитании детей в возрасте до 16 лет - учащихся школ.

5.7. Для определения преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников в Учреждении создается специальная Комиссия.

5.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации, Работодатель вправе предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

5.9. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, Работники предупреждаются Работодателем персонально под роспись, не менее чем за два месяца до увольнения.

5.10. Работодатель оказывает содействие Работникам в повышении квалификации или прохождении переобучения (профессиональной переподготовки) через службу занятости населения, по профилю деятельности Учреждения.

5.11. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость Работника в соответствии с его занимаемой должностью и квалификацией, с учетом установленных в учреждении норм труда.

5.12. В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" и Федеральным законом от 12.12.2023 № 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации", Работодатель создает рабочие места для трудоустройства инвалидов, в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов, в количестве 3% от среднесписочной численности работников Учреждения.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Социальный фонд России;

своевременно представляет в Социальный фонд России достоверные индивидуальные сведения о работниках;

в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) организации представляет индивидуальные сведения о работниках в Социальный фонд России;

знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Социальный фонд России.

7. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

7.1. Отношения и ответственность сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом РФ.

7.2. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

7.3. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются, по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения, о чем составляется соответствующий документ.

7.4. Стороны взаимно и неукоснительно соблюдают принципы и требования, установленные действующим законодательством о противодействии коррупции, а также положения Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения.

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ.

8.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

8.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.5. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

ПЕРЕЧЕНЬ
отдельных категорий работников, для которых устанавливается
доплата за особенности деятельности учреждения

Наименование подразделения	Должность	Размер доплаты (в процентах от должностного оклада (оклада)), ставки заработной платы
1	2	3
Единая дирекция		
Административно-управленческий персонал	Директор	10%
	Заместитель директора	10%
Филиал «Центр социальной помощи семье и детям «Заря»		
Административно-управленческий персонал	Директор филиала	10%
	Заместитель директора филиала	10%
Отделение реабилитации несовершеннолетних с ограниченными физическими и умственными возможностями	Заведующий отделением	10%
	Специалист по социальной работе 6 уровень квалификации	15%
	Психолог	15%
	Социальный педагог	15%
	Логопед	15%
	Учитель-дефектолог	15%
	Няня 3 уровень квалификации	10%
	Заведующий отделением-врач-физиотерапевт	10%
Отделение медицинской реабилитации	Врач-терапевт	10%
	Врач-педиатр	10%
	Врач-невролог	10%
	Врач по лечебной физкультуре	10%
	Старшая медицинская сестра	10%
	Медицинская сестра по массажу	10%
	Медицинская сестра по физиотерапии	10%
	Медицинская сестра палатная	10%
	Инструктор по адаптивной физкультуре	10%
Филиал «Центр реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями «Олеся»		
Административно-управленческий персонал	Директор филиала	15%
	Специалист по социальной работе 6 уровень квалификации	15%

Наименование подразделения	Должность	Размер доплаты (в процентах от должностного оклада (оклада)), ставки заработной платы
1	2	3
Отделение социально-медицинской реабилитации	Заведующий отделением – врач- педиатр	15%
	Врач-невролог	15%
	Врач-педиатр	15%
	Врач-травматолог-ортопед	15%
	Врач-физиотерапевт	15%
	Врач по лечебной физкультуре	15%
	Старшая медицинская сестра	15%
	Медицинская сестра по массажу	15%
	Медицинская сестра по физиотерапии	15%
	Медицинская сестра диетическая	15%
	Инструктор по лечебной физкультуре	15%
	Инструктор по адаптивной физкультуре	15%
Отделение дневного пребывания	Заведующий отделением	15%
	Специалист по социальной работе 6 уровень квалификации	15%
	Воспитатель	15%
	Инструктор по труду	15%
	Младший воспитатель	15%
	Музыкальный руководитель	15%
	Педагог-психолог	15%
	Психолог	15%
	Учитель-логопед	15%
	Учитель-дефектолог	15%
	Социальный педагог	15%
Отделение ранней помощи	Заведующий отделением	15%
	Специалист по социальной работе 6 уровень квалификации	15%
	Педагог-психолог	15%
	Учитель-логопед	15%
	Учитель-дефектолог	15%
Отделение социальной адаптации	Заведующий отделением	15%
	Специалист по социальной работе 6 уровень квалификации	15%
	Инструктор по физической культуре	15%
	Музыкальный руководитель	15%
	Педагог-психолог	15%
	Психолог	15%

Наименование подразделения	Должность	Размер доплаты (в процентах от должностного оклада (оклада)), ставки заработной платы
1	2	3
	Руководитель кружка	15%
	Учитель-дефектолог	15%
	Учитель-логопед	15%
Филиал «Центр реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями «Надежда»		
Административно-управленческий персонал	Директор филиала	10%
Отделение социально-медицинской реабилитации	Заведующий отделением-врач-педиатр	10%
	Специалист по социальной работе 6 уровень квалификации	10%
	Врач по лечебной физкультуре	10%
	Врач-физиотерапевт	10%
	Медицинская сестра	10%
	Медицинская сестра по массажу	10%
	Медицинская сестра по физиотерапии	10%
	Инструктор по лечебной физкультуре	10%
Отделение психолого-педагогической помощи	Заведующий отделением	10%
	Специалист по социальной работе 6 уровень квалификации	10%
	Педагог-психолог	15%
	Психолог	15%
	Социальный педагог	15%
	Учитель-дефектолог	15%
	Логопед	15%
	Воспитатель	15%
	Инструктор по труду	15%
	Культорганизатор	15%
	Няня 3 уровень квалификации	10%

Директор МБУ «ГЦСПСиД»

Е.Е. Леонова
2025 г.

Председатель Совета трудового коллектива

В.Л. Полинкевич
«16» мая 2025 г.

Приложение №2
к Коллективному договору
МБУ «ГЦСПСиД»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей с режимом ненормированного рабочего дня и
продолжительность дополнительного отпуска

№ п.п.	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (по условиям ТД)
1	2	3
1	Директор учреждения	14
2	Заместитель директора учреждения	12
3	Директор филиала	12
4	Заместитель директора филиала	12
5	Главный бухгалтер	12
6	Начальник технического отдела	10
7	Заведующий отделением контроля и качества предоставления социальных услуг, организационно- методической работы	10
8	Старший специалист по закупкам	6
9	Инженер	6
10	Заведующие структурными отделениями филиала МБУ Центр социальной помощи семье и детям «Заря»	10
11	Заведующие хозяйством филиалов учреждения	3

Директор МБУ «ГЦСПСиД»



Е.Е. Леонова
2025 г.

Председатель Совета трудового
коллектива

В.Л. Полинкевич
«16» мая 2025 г.