

ОБЛАСТНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«НОВГОРОДСКИЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ»
(ОАУСО «Новгородский ЦСА»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025 – 2028 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива

Протокол № 21
от «17» декабря 2024 г.

От работников:

Председатель совета
трудового коллектива
ОАУСО «Новгородский ЦСА»

_____ Н.В. Галманова

«17» декабря 2024 г.

От работодателя:

Директор ОАУСО
«Новгородский ЦСА»

_____ В.Ф. Сирук

«17» декабря 2024 г.

Завершено 23.12.24.
№ 46
_____ О.Ю. Типогорова

Великий Новгород

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	4
3. Права и обязанности сторон.....	5
4. Рабочее время.....	7
5. Время отдыха.....	9
6. Оплата труда.....	12
7. Социальные льготы, гарантии и компенсации.....	14
8. Охрана и безопасность труда.....	15
9. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.....	16
10. Содействие занятости.....	17
11. Гарантии деятельности, права и обязанности совета трудового коллектива.....	19
12. Заключительные положения.....	21
13. Список приложений к коллективному договору.....	22
14. Приложения к коллективному договору	23 – 26

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), а также с иными нормативными правовыми актами в целях определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников областного автономного учреждения социального обслуживания «Новгородский центр социальной адаптации» (далее – Учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников Учреждения, применяются с момента вступления их в силу.

Сторонами данного Договора являются:

- Учреждение, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Сирука Владимира Федоровича, действующего на основании Устава Учреждения,
- работники Учреждения, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Работников – председателя совета трудового коллектива Учреждения Галмановой Екатерины Павловны.

1.2. Стороны признают настоящий Договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики, направленной на повышение эффективности организации трудового процесса, условий защиты социальных и экономических прав, интересов Работников.

Стороны принимают на себя обязательства руководствоваться Договором, соблюдая все его условия, и нести предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность за нарушение или невыполнение его положений.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.4. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством.

1.5. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

1.6. Стороны, подписывающие настоящий Договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального и отраслевого тарифного соглашений, регионального и других действующих отраслевых соглашений.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

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

1.8. В случае ухудшения условий хозяйственной деятельности Учреждения с возможностью потери Работниками рабочих мест действие ряда положений коллективного договора может быть приостановлено по взаимному согласию сторон Договора до улучшения финансового положения Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами преимущественно путем переговоров.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. В соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации и Договора заключаются трудовые договоры с Работниками Учреждения. Трудовой договор есть соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, Договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора с Работниками в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок или порядок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника:

на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами или трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев), а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного времени (сезона);

с Работниками, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, поступающими на работу в Учреждение по совместительству;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или федеральными законами.

2.3. Прием на работу оформляется приказом Учреждения, который объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (фактического начала работы).

2.4. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Исходя из стоящих перед Учреждением целей, Работодатель признает своей обязанностью: соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора и трудовых договоров;

предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные трудовыми договорами;

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

возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором и трудовыми договорами.

3.2. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты Учреждения;

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

3.3. Основные обязанности Работников:

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

3.4. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Договором;

своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и Договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также информацию о выполнении Договора;

защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в установленном законом порядке;

компенсацию ему вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами отнесенные к рабочему времени.

4.2. При регулировании рабочего времени в Учреждении стороны исходят из того, что согласно статье 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

При пятидневной рабочей неделе установлен следующий режим работы:

- с понедельника по четверг: время начала работы - 08:00,
время окончания работы – 17:00;
- пятница: время начала работы – 08:00,
время окончания работы – 15:45;
- выходные дни – суббота и воскресенье.

4.3. Медицинским работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – субботой.

В соответствии со статьей 350 ТК РФ для медицинских работников предоставляется сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю.

Медицинским дезинфекторам предоставляется сокращенная 36-часовая рабочая неделя согласно Постановлению Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности".

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Режим рабочего времени специалистов по социальной работе устанавливается в соответствии с утвержденным директором Учреждения суточным графиком дежурств, который доводится до сведения работников под подпись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе Работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя (сверхурочная работа).

4.7. Работодатель принимает на себя обязательства при необходимости и наличии соответствующей квалификации Работника практиковать прежде всего внутреннее совместительство, а также не препятствовать работникам в заключении трудовых договоров в порядке внешнего совместительства.

4.9. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия Работника по письменному распоряжению директора Учреждения.

4.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). Когда на выходной (нерабочий праздничный день) приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные. По желанию 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.

4.11. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Ненормированный рабочий день может быть установлен для следующих работников:

- директор Учреждения;
- заместитель директора по социальной работе;
- главный бухгалтер.

4.13. Работодатель обязуется предоставлять по заявлению Работника неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет (ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет);
- лицам, обеспечивающим уход за больным членом семьи при наличии соответствующего медицинского заключения.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но пока имеют место обстоятельства, не позволяющие ему работать полный рабочий день.

Остальным категориям Работников неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут быть предоставлены по согласованию с Работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.14. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью с 13:00 до 13:45 работники ОАУСО «Новгородский ЦСА» используют по своему усмотрению. Обеденный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Помимо перерыва на обед работникам предоставляются оплачиваемые регламентированные перерывы продолжительностью 15 минут в 11:00 и 15:30.

Для работников с ненормированным рабочим днем, а также для работающих согласно утвержденному суточному графику сменности, перерывы устанавливаются на основании трудового договора с Работодателем и Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться, если продолжительность ежедневной работы или смены не превышает четырех часов.

5.2. В тех случаях, когда день еженедельного отдыха совпадает с праздничными днями, он переносится на следующий после праздничного рабочий день (статья 112 ТК РФ).

5.3. Ежегодно всем Работникам в обязательном порядке предоставляется отпуск для отдыха и восстановления сил продолжительностью 28 календарных дней.

5.4. Медицинским Работникам предоставляется ежегодный дополнительный отпуск 12 календарных дней.

5.5. В соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.6. Работникам, исполняющим обязанности в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней:

директору Учреждения;

заместителю директора – заведующему отделением социальной адаптации;

главному бухгалтеру.

5.7. Работодатель предоставляет Работнику краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка в связи:

со свадьбой самого Работника – 5 дней;

свадьбой детей – 2 дней;

смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;

рождением ребенка – 2 дня;

в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

На основании письменного заявления Работника Работодатель имеет право предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю, приемному родителю, патронатному воспитателю), воспитывающему ребенка, - учащегося младших классов (1 – 4 класс) – один календарный день.

5.8. Замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска Работника возможна только в части превышающей 28 календарных дней. Такая компенсация предусмотрена для тех категорий работников, которым по закону положен удлиненный основной отпуск - более 28 дней, дополнительный ежегодный отпуск и при условии наличия денежных средств у Учреждения.

5.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и по желанию Работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

5.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается Работодателем и оформляется в виде графика отпусков с учетом необходимости обеспечения нормального хода производственного процесса. График отпусков Работников Учреждения утверждается директором Учреждения после согласования с Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Очередность предоставления ежегодных отпусков доводится до сведения работников Учреждения.

5.11. Работники Учреждения, имеющие право самостоятельно выбирать время отпуска:

имеющие трех и более детей до 18 лет при условии, что младшему ребенку не исполнилось 14 лет, а старшему — 18 лет. Отпуск распространяется на обоих родителей. Чтобы подтвердить право на льготу, многодетный родитель предоставляет в бухгалтерию Учреждения свидетельство о рождении всех детей;

один из родителей, опекуны или попечители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет на основании свидетельства о рождении ребенка и справки, подтверждающей инвалидность;

беременные женщины до и после отпуска по беременности и родам на основании справки по беременности и копии больничного листа;

супруг, у которого жена находится в отпуске по беременности и родам на основании справки о беременности и копии больничного листа, полученного для оформления декретного отпуска, вне зависимости от стажа его работы у работодателя;

сотрудники, имеющие знаки «Почетный донор России» и «Почетный донор СССР» на основании удостоверения донора;

совместители вне зависимости от стажа работы на основании выписки из графика отпусков, копии приказа о предоставлении отпуска по основной работе и/или по заявлению;

сотрудники-подростки и несовершеннолетние на основании паспорта Работника;

работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, имеют право на отпуск в удобное для них время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора на основании приказа о возобновлении работы сотрудника после мобилизации;

другие льготные категории работников, которые в соответствии с Трудовым законодательством РФ имеют право выбирать время отпуска в удобное для них время.

5.12. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

при временной нетрудоспособности Работника;

при исполнении Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

по соглашению между Работником и Работодателем в связи с необходимостью.

5.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить 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;

совместителям при превышении продолжительности ежегодного отпуска по основному месту работы по сравнению с продолжительностью отпуска, предоставляемого по совмещаемой работе;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

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

работникам, ухаживающим за членом семьи или иным родственником – инвалидом I группы – до 14 календарных дней (ФЗ от 19.11.2021 № 373-ФЗ);

другие категории работников, которым в соответствии с Трудовым законодательством РФ Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы Работнику по его письменному заявлению (по семейным обязательствам и другим уважительным причинам). Продолжительность такого отпуска определяется соглашением между Работником и Работодателем (ч. 1 ст. 128 ТК РФ).

Неоплачиваемый отпуск можно присоединить к ежегодному оплачиваемому или использовать отдельно полностью или по частям. Перенести неоплачиваемый отпуск на следующий рабочий год нельзя.

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

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, Договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

6.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ОАУСО «Новгородский ЦСА».

6.3. Работодатель обязан в письменной форме предоставлять Работнику сведения о составных частях заработной платы выдавая расчетный лист.

Расчетный лист выдается экономистом в бухгалтерии Учреждения в любой рабочий день, начиная со дня выдачи заработной платы.

6.4. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

6.5. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются пятнадцатое и тридцатое числа месяца.

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

При увольнении выплаты Работникам производятся в день увольнения. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

Внеплановые авансы выдаются Работнику по его заявлению в счет заработной платы в размере не превышающем один месячный заработок.

6.7. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) начисляется Работнику за каждый час работы в размере 25% от оклада, увеличенного на размер оплаты за стаж работы в социальной сфере, расширенную зону обслуживания, совмещение профессий.

6.8. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются согласно действующему «Примерному положению об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда, семейной и социальной политики Новгородской области в сфере социального обслуживания населения» на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ по видам экономической деятельности..

6.9. Изменение размеров ставок заработной платы по специальности производится со дня представления документа, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у Работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.10. Выплаты стимулирующего характера Работникам Учреждения производятся при своевременном и качественном выполнении работ и своих должностных обязанностей, повышении профессионального уровня и

ответственности за порученный участок работы, а также в качестве поощрения за стаж работы.

Процентная надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения принятым на полный и неполный рабочий день в процентах к должностным окладам по основной должности и выплачивается в следующих размерах:

- от 1 до 3 лет – 5 процентов;
- от 3 до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- 10 лет и более – 20 процентов.

Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, выплаты за стаж непрерывной работы по совмещаемым должностям не производятся.

6.11. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда в меньшую сторону Работодатель обязуется известить Работников не позднее, чем за два месяца до введения или изменения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель обеспечивает:

осуществление обязательного социального страхования работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

своевременное и обоснованное представление в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

7.2. Работодатель, при наличии средств в Учреждении, может производить следующие единовременные выплаты работникам:

- при рождении ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении);
- на собственную свадьбу;
- при тяжелом заболевании (на основании справки из медицинского учреждения);
- в День знаний (1 сентября) родителям, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет;
- в случаях смерти членов семьи (супруг(а), дети, родители) с выделением транспорта;
- при выходе на пенсию и увольнении по состоянию здоровья;
- к профессиональному празднику;
- по итогам конкретного мероприятия.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления Работника и наличия денежных средств у Учреждения.

7.3. При возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожар, стихийное бедствие и прочее) Работодателем, с учетом мнения Совета трудового коллектива, принимается решение о предоставлении единовременных выплат пострадавшим работникам.

7.4. Работодатель гарантирует создание необходимых условий для прохождения диспансеризации работниками Учреждения в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка «ОАУСО «Новгородский ЦСА».

7.5. Работодатель предоставляет работникам возможность повышения квалификации, получения смежных профессий, обучения и переобучение по профилю.

7.6. Работодатель имеет право на добровольной основе привлекать работников Учреждения к культурно-спортивным и общественным мероприятиям, проводимым Учреждением, Администрацией Великого Новгорода без оплаты за участие и без предоставления дополнительного времени отдыха.

8. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

Работодатель обязан обеспечить:

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;

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

финансировать и осуществлять мероприятия по охране труда, предусмотренные законодательством;

проводить ремонт и содержать служебные помещения в соответствии со строительными нормами и правилами (СНиП) и санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами (СанПиН);

обеспечивать благоустройство служебных помещений сверх нормативов, при наличии средств в Учреждении;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

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

недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

систематическое информирование Работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и о фактическом состоянии этих условий, об охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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

приобретение за счет собственных средств и выдачу Работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами в зависимости от профессий (должностей);

обеспечение обеспыливания, стирки, сушки, дезинфекции спецодежды и спецобуви, озбслуживание в соответствии с рекомендациями изготовителя.

8.2. Работник руководствуется в работе действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, приказами и распоряжениями Учреждения и обязуется:

соблюдать трудовую дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;

правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

учитывая специфику работы Учреждения строго соблюдать действующие санитарные правила и нормы, обязательные для Учреждения и требовать их соблюдения проживающими в Учреждении.

8.3. Работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, при этом он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (ч.7 ст. 220 ТК РФ).

9. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

9.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред причиненный здоровью Работника увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ, а также:

- выплачивает единовременное пособие в размере одного минимального размера оплаты труда;

- Работнику, переведенному на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, выплачивает разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

9.2. Работнику, имеющему право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, вред возмещается в размере той доли заработка (дохода) умершего, которую они получали или имели право получать на свое содержание при его жизни. При определении размера возмещения вреда пенсии, назначенные лицам в связи со смертью кормильца, а равно другие виды пенсий, назначенные как до, так и после смерти кормильца, а также заработок (доход) и стипендия, получаемые этими лицами, в счет возмещения им вреда не засчитываются. (статьи 1086, 1088, 1089 ГК РФ).

9.3. Работодатель обязуется с согласия Работника оплатить его обучение новой профессии, если вследствие трудового увечья он не может выполнять прежнюю работу. За время обучения Работнику выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе, независимо от получаемой пенсии по инвалидности.

9.4. Учет вины застрахованного Работника при определении размера ежемесячных страховых выплат осуществляется в соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». При определении степени вины застрахованного Работника рассматривается заключение уполномоченного застрахованным представительного органа.

10. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

10.1. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», осуществляет согласованные с советом трудового коллектива мероприятия по обеспечению занятости Работников.

10.2. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении должностей, численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме

извещает об этом Работников с проставлением их личной подписи на извещении, а также письменно сообщает об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении должностей, численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

10.4. При сокращении должностей, численности или штата Работников Учреждения преимущественное право остаться на работе имеют сотрудники с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равных производительности и квалификации на защиту от сокращения могут претендовать следующие лица:

- семейные работники при наличии как минимум двух иждивенцев;
 - единственные кормильцы в семье;
 - сотрудники, получившие во время работы трудовые увечья и профзаболевания;
 - работники, направленные на повышение квалификации без отрыва от работы;
 - инвалиды ВОВ и боевых действий по защите Отечества;
 - работники-чернобыльцы, получившие или перенесшие «радиационные» заболевания;
 - иные сотрудники, которым такое право предоставлено Договором.
- В соответствии с законодательством предусматривается преимущественное право на оставление на работе:
- лиц предпенсионного возраста (пять лет до выхода на пенсию);
 - одиноким родителей, имеющих на иждивении детей до 14-летнего возраста;
 - двух Работников из одной семьи;
 - беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери допускается только в случаях предусмотренных законодательством РФ (ст. 261 ТК РФ).

10.6. Работодатель предоставляет высвобождаемым Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

Работодатель предоставляет Работнику свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Время предоставляется по предварительному согласованию (не менее чем за 3 дня) между Работником и Работодателем с учетом рабочего процесса в Учреждении.

10.7. При увольнении по сокращению штатов Работнику полагаются следующие выплаты:

заработная плата за отработанное время (ст. 140 ТК РФ),

компенсация за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ),

выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 и ст. 318 ТК РФ), за исключением тех работников, с кем был заключен договор на срок до двух месяцев (ст. 292 ТК РФ),

средний месячный заработок на период трудоустройства (времени поиска работы при постановке на учет в центре занятости населения), но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения.

10.8. Работодатель оказывает содействие Работнику, желающему пройти профессиональную переподготовку, стажировку, повысить квалификацию в порядке и сроки, установленные законодательными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.9. Лица, уволенные при сокращении штата, имеют преимущественное право на трудоустройство в Учреждение на вновь открывшиеся вакансии.

10.10. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией и квалификацией, а в случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять Работнику другую подходящую работу (при условии согласия Работника) с оплатой не ниже предусмотренной трудовым договором.

10.11. Работодатель обязуется выплачивать выходное пособие в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора с Работником в связи с:

отказом Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

11.1. Обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности совета трудового коллектива регламентируются статьями 29, 31 и 32 ТК РФ.

Работодатель обязан учитывать мнение совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим Договором.

Работодатель обязуется не позднее, чем за три месяца представлять в совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов с обоснованием необходимости проведения этих мер, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, списки сокращаемых должностей и работников, перечни вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

11.2. Совет трудового коллектива имеет право:

осуществлять контроль за соблюдением должностными лицами Работодателя законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

получать от Работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в Договоре;

силами своих комиссий и активистов контролировать выполнение условий настоящего Договора, запрашивать у Работодателя соответствующую информацию и бесплатно получать ее не более двух раз в год. При необходимости совет трудового коллектива может потребовать от Работодателя проведение экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

определять общий уровень работы Учреждения и вносить предложения по улучшению его работы;

участвовать, по взаимной договоренности с Работодателем, в совместных совещаниях по обсуждению актуальных трудовых, социально-экономических и профессиональных вопросов;

поручать членам коллектива подготовку к собраниям, заседаниям работников Учреждения;

вносить предложения по награждениям, поощрениям и взысканиям работников.

11.3. Совет трудового коллектива обязан:

содействовать реализации настоящего Договора, созданию благоприятного морально-психологического климата, стабилизации и повышению эффективности работы трудового коллектива, укреплению трудовой и производственной дисциплины;

13. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение 1 - Приказ № 29-ОД от 04.10.2024 «О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора».

Приложение 2 - Протокол собрания трудового коллектива № 21 от 17.12.2024 о рассмотрении и утверждении коллективного договора на 2025 – 2028 гг.



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, СЕМЕЙНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НАСЕЛЕНИЯ
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

**ОБЛАСТНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«НОВГОРОДСКИЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ»**

ПРИКАЗ

04.10.2024

№ 29-ОД

Великий Новгород

**О проведении коллективных
переговоров по подготовке и
заключению коллективного
договора**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, уведомлением ОАУСО «Новгородский ЦСА» от 03.10.2024 №16 о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 2025 – 2028 гг.
2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе двух человек, поручив представлять интересы работодателя директору ОАУСО «Новгородский ЦСА» Сируку Владимиру Федоровичу, со стороны работников - председателю совета трудового коллектива ОАУСО «Новгородский ЦСА» Галмановой Наталье Васильевне.
3. Заседания комиссии проводить еженедельно по четвергам в 10-00, о необходимости перенесения времени переговоров одной из сторон уведомлять другую сторону заблаговременно.
4. Руководителям отделений, бухгалтерии, юристконсульту и инспектору по кадрам представлять по запросу необходимую для

24

проведения коллективных переговоров информацию в течении трех рабочих дней.

5. Общий срок ведения переговоров не должен превышать трех месяцев.

6. Если в ходе переговоров представители сторон в комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Протокол направляется в органы, полномочные решить указанные в нем вопросы.

7. Коллективный договор выносится на утверждение общего собрания работников ОАУСО «Новгородский ЦСА».

8. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



В.Ф. Сирук

Согласовано:
Председатель СТК



Н.В.Галманова

25

**ОБЛАСТНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«НОВГОРОДСКИЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ»**

ПРОТОКОЛ № 21
собрания трудового коллектива

Великий Новгород

17.12.2024

Списочный состав: 19 человек, в том числе внешних совместителей: 3 человека.

Присутствовало: 16 человек.

Председатель: специалист по социальной работе Галманова Н.В.

Секретарь: зам. директора – зав. отделением соц. адаптации Астахова Э.П.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Рассмотрение и утверждение Коллективного договора между работодателем и работниками ОАУСО «Новгородский ЦСА» на 2025-2028 гг. Докладчик - директор Сирук Владимир Фёдорович.

Слушали:

Представителя работодателя – директора Сирука В.Ф., который подробно ознакомил работников ОАУСО «Новгородский ЦСА» с проектом коллективного договора на 2025 – 2028 годы, разработанного представителями работников и работодателя.

Выступили:

В обсуждении приняли участие присутствующие. Был задан ряд вопросов уточняющего характера, на которые директором Сируком В.Ф., главным бухгалтером Филипповой С.С., юрисконсультom Дьячук О.А. даны подробные ответы.

С медицинскими работниками отделения доврачебной помощи Краснихиной Г.Н., Харловой О.А., Максимовой Т.П. повторно обсудили вопрос, касающийся сроков ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Всем медицинским работникам:

- фельдшеру Харловой О.А.,
- фельдшеру Максимовой Т.П.,
- медицинскому дезинфектору Краснихиной Г.Н.

17.10.2024 были направлены уведомления об изменении количества дней ежегодного оплачиваемого отпуска с 14 к/дней на 12 к/дней. Уведомления работниками получены, согласованы и подписаны, возражений нет.

Заместитель директора – заведующий отделением социальной адаптации Астахова Э.П. разъяснила, что согласно действующему законодательству, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

медицинским работникам за вредные условия труда (в ОАУСО «Новгородский ЦСА» класс условий труда медицинских работников 2 – допустимый) и отдельным категориям медицинских работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Приложения к

Постановлению Правительства РФ от 20.12.2021 года № 2365 (медработники ОАУСО «Новгородский ЦСА» в данный перечень не входят).

Изменение количества дней дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска медицинским работникам решено обсудить дополнительно в январе 2025 года.

В результате Коллективный договор имеет следующую структуру:

1. Общие положения
2. Трудовые отношения
3. Права и обязанности сторон
4. Рабочее время
5. Время отдыха
6. Оплата труда
7. Социальные льготы, гарантии и компенсации
8. Охрана и безопасность труда
9. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника
10. Содействие занятости
11. Гарантии деятельности, права и обязанности совета трудового коллектива
12. Заключительные положения
13. Приложения к коллективному договору

Вопрос о заключении коллективного договора в предложенной редакции был поставлен на голосование.

Голосовали:

1. «За» принятие новой редакции Коллективного договора -- 16 человек;
2. «Против» -- 0 человек;
3. «Воздерживаюсь» - 0 человек.

Принято большинством голосов.

Постановили:

Заключить коллективный договор между работодателем и работниками ОАУСО «Новгородский ЦСА» на 2025 – 2028 годы в предложенной редакции.

Председатель СТК

Н.В.Галманова

Секретарь СТК

Э.П. Астахова



ВЕРНО

Директор ОАУСО «Новгородский ЦСА»

В.Ф. Сирук

17.12.2024

В настоящем Коллективном договоре
прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 26 (двадцать шесть) листов.

Директор ОАУСО «Новгородский ЦСА»


В.Ф. Сирук

М.П.

