

Юридический адрес работодателя: Принят на общем собрании (конференции)
630048, г. Новосибирск, количество работников 106
ул. Ватутина, д. 30 протокол № 1
т./ф. (383) 314-45-42 «29» декабря 2025 г.

Представитель работодателя-
Директор МКУ Центр «Жемчужина»
С.С. Данькова

« 29 » 12 2025 г.

Представитель работников-
председатель совета трудового коллектива
организации МКУ Центр «Жемчужина»

С.Н. Парыгина

« 29 » 12 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казённого учреждения города Новосибирска «Центр
содействия семейному устройству детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей, подготовки и сопровождения замещающих семей
«Жемчужина»
(МКУ Центр «Жемчужина»)

на период с « 10 » 01 2026 г. по « 09 » 01 2029 г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципального казенного учреждения г. Новосибирска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Жемчужина» (далее- МКУ Центр «Жемчужина» (далее –МКУ Центр «Жемчужина»)).

1.1. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);

Закон Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области»;

Территориальное отраслевое соглашение по муниципальным учреждениям социального обслуживания населения города Новосибирска, подведомственным департаменту по социальной политике мэрии города Новосибирска, на период 2024-2027 годы (далее -Соглашение).

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

➤ работодатель в лице директора Даньковой Светланы Сергеевны, действующей на основании Устава учреждения, Приказа департамента по социальной политике мэрии города Новосибирска № 6-к от 27.04.2023 г. (далее Работодатель);

➤ работники учреждения в лице их представителя –председателя совета трудового коллектива организации МКУ Центр «Жемчужина» - Парыгиной Светланы Набиюловны, действующей на основании протокола общего собрания трудового коллектива №1 от 29.12.2025 (далее - Работники)

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях: установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению

2

действующим законодательством; повышения уровня жизни работников и их семей; создание благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор заключён сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 10.01.2026, сохраняет своё действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.5. По взаимному согласию сторон в течении срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.6. Действия коллективного договора распространяются на всех работников организации МКУ Центр «Жемчужина».

1.7. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права и трудовые договора работников не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором. *

1.8. Коллективный договор в течении семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращённого 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;
- право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда, установленные ст. 214 ТК РФ;
- сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, установленную правилами делового этикета, иметь опрятный внешний вид, уважать права друг друга и воспитанников;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества

третьих лиц, находящиеся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату на труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления иных, избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 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, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации кадров для нужд учреждения;
- в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы;
- обеспечить сохранность и правильность ведения трудовых книжек, обеспечить соблюдение требований законодательства Российской Федерации в области защиты персональных данных в сфере трудовых отношений, установленных гл.14 ТК РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и трудовыми договорами.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч.2, ч.3 ст.72.2 ТК РФ.

3.4. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон в соответствии со ст.70 ТК РФ может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

3.5. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путём предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участия в семинарах.

3.6. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников, согласно отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалифицированным уровням, профессиональных квалификационных групп, с учетом Положения о системе оплаты труда работников МКУ Центр «Жемчужина» и включает в себя:

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

4.1.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда работников, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением.

4.1.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, разработанным в соответствии с Положением о системе оплаты труда МКУ Центр.

4.1.3. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором;

доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

4.1.4. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Доплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда – класс вредности 3.2. в размере 4 % должностного оклада (оклада), следующим должностям: шеф-повар, повар.

4.1.5. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 час.

4.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.1.8. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом руководителя учреждения и рекомендуется определять не более 100 % должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

4.1.9. Размер доплаты за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МКУ Центра «Жемчужина» от 01.01.2023 года.

4.1.10. Все выплаты компенсационного характера производятся

пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учетного времени.

4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории города Новосибирска.

4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты. Размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учёта мнения выборного органа учреждения (ст.372 ТК РФ).

4.5. По желанию работника сверхурочная работа или работа в выходные дни вместо повышения оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

4.7. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.8. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет.

4.9. Заработная плата выплачивается путём перечисления на счёт работника в банке, по предварительно заключённому договору о реализации заработного проекта учреждения, два раза в месяц: срок выплаты расчёта за месяц – 10 числа месяца, следующего за расчётным; срок аванса – 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата

заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.10. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за отработанный период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также общей денежной сумме подлежащей выплате за месяц.

4.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

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

V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием представителя трудового коллектива.

5.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работникам, подлежащим высвобождению, предоставляется не менее 3-х часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

5.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют также лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

5.4. Увольнение по основанию, предусмотренному п.2 или п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

5.5. При расширении штата учреждения обеспечивается приоритет приёма на работу лиц, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в ней.

5.6. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем, с учетом мнения представителя трудового коллектива.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Поваром, сторожам, младшим воспитателям устанавливаются следующие особенности режима работы: сменный режим рабочего времени: рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: два дня, после которых предоставляются два выходных дня. В связи с особенностью работы, предоставляются условия для отдыха и питания в рабочее время.

Продолжительность рабочего времени воспитателя, инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю, музыкального руководителя – 24 часа в неделю, учителя-дефектолога, учителя-логопеда – 20 часов в неделю, педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю, прочих педагогических работников – 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени медицинских работников – 39 часов в неделю. Устанавливаются следующие особенности режима работы: сменный режим рабочего времени: - рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику, согласно которому одни рабочие сутки чередуются с двумя сутками отдыха.

6.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст.99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.4. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

6.5. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни: одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

6.6. В непрерывно действующем учреждении невозможно уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха. Накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе продолжительность работы рассчитывается согласно ст. 95 ТК РФ.

6.7. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

6.8. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.9. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день заместителю директора продолжительностью 12 календарных дней.

6.10. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда:

- шеф-повару - 7 календарных дней (класс вредности - 3.2, по результатам специальной оценки условий труда от 31.03.2021 г.);

- повару - 7 календарных дней (класс вредности - 3.2, по результатам специальной оценки условий труда от 31.03.2021 г.).

6.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем в соответствии со ст. 123 ТК РФ.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя.

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

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

6.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, 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;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации с техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защите работников;
- 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 приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- организацию проведения за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.3. Работники имеют право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте;
- на обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт средств работодателя;

7.4. Стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень УГИХ мероприятий, сроки, стоимость их реализации и ответственные за осуществление должностные лица, указанные в Соглашении по охране труда.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель

- обеспечивать обязательное медицинское страхование;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинские, социальные, пенсионные) в размерах, предусмотренных законодательством;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии по инвалидности, получение дополнительных льгот;
- предоставлять в пользование (в рамках рабочего режима) библиотечные фонды;

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора ознакомление работников с коллективным договором в течении 7 дней с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в орган по труду города Новосибирска в семидневный срок со дня подписания.

9.3. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

9.4. Стороны могут дополнять данный коллективный договор приложениями по согласованию.

9.5. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течении срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами и соответствующим органом по труду.

9.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнении коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.8. В случае возникновения коллективных трудовых споров стороны обязуются передавать их рассмотрению в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В Коллективном договоре прошнуровано,
пронумеровано и скреплено печатью
«10» января 2026 г.

Ф.И.О.: должность, подпись

С.И.О.

