

**Территориальное отраслевое соглашение  
по муниципальным учреждениям социального обслуживания  
населения города Новосибирска, подведомственным департаменту по  
социальной политике мэрии города Новосибирска, на период с 25.03.2024  
по 25.03.2027 годы**

Департамент экономики и стратегического  
планирования мэрии города Новосибирска

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

в Управлении по труду и эффективности  
деятельности муниципальных организаций  
мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 3 от 25, 03 2024 г.

Начальник  
управления Александр В. Альберт  
(подпись) (инициал, фамилия)

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее территориальное отраслевое соглашение по муниципальным учреждениям социального обслуживания населения города Новосибирска, подведомственным департаменту по социальной политике мэрии города Новосибирска, на период с 25.03.2024 по 25.03.2027 (далее – Соглашение) заключено с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон настоящего Соглашения по регулированию необходимых социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, а также обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных учреждений социального обслуживания населения города Новосибирска (далее – учреждения).

Соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере социального обслуживания населения города Новосибирска, определяет согласованные меры по усилению социальной защищенности работников и дополнительные социально-экономические, правовые, профессиональные гарантии и льготы.

Соглашение основывается на нормах законодательства Российской Федерации, отраслевом соглашении на 2024 - 2026 годы по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области, и иных нормативно правовых актах.

1.2. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей учреждений, подведомственных департаменту по социальной политике мэрии города Новосибирска (далее – учреждения), перечень которых приведен в Приложении к настоящему Соглашению. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- Новосибирская областная организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Профсоюз), представляющая интересы работников учреждений в лице председателя Кожухова Юрия Андреевича, действующего на основании Устава;

- департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска (далее – Департамент), представляющий интересы работодателей, учреждений (далее – работодатели), в лице начальника департамента Ольги Борисовны Незамаевой, действующего на основании Положения о департаменте по социальной политике мэрии города Новосибирска, утвержденного решением Совета депутатов города Новосибирска от 09.10.2007 № 741.

1.4. Стороны признают законные полномочия другой стороны при ведении переговоров и заключении настоящего Соглашения.



1.3. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует три года.

Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения либо по внесению изменений в действующее Соглашение должны быть начаты не позднее трех месяцев до даты окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Внесенные сторонами изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, которое является неотъемлемой частью Соглашения, и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

Принятые органами государственной власти решения, улучшающие положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, заменяют менее благоприятные нормы Соглашения с момента их вступления в силу.

1.6. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются на весь срок действия Соглашения.

1.7. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

1.8. В отрасли на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон образуется Отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями сторон Соглашения разногласий (далее - Отраслевая комиссия).

## **2. Обязательства и ответственность сторон**

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Обеспечить выполнение предусмотренных законодательством и настоящим Соглашением социально-трудовых гарантий работников учреждений и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет собственных средств при заключении коллективного договора.

2.1.2. Обеспечивать устойчивое функционирование учреждений.



2.1.3. Совершенствовать процесс предоставления социальных услуг населению города Новосибирска.

2.1.4. Укреплять материально-техническую базу объектов социального обслуживания населения.

2.2. Профсоюз обязуется:

2.2.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

2.2.2. Представлять законные интересы в сфере труда работников учреждений, защищать права социальных работников в сфере их профессиональной деятельности, представлять их интересы в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в суде и других органах, оказывать бесплатную юридическую помощь.

2.2.3. Анализировать совместно с работодателями поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов профсоюза предложения по улучшению работы учреждений и направлять свое мнение обратившимся.

2.2.4. Предоставлять бесплатную правовую помощь профсоюзным организациям и членам профсоюза по трудовому законодательству.

2.2.5. Оказывать практическую помощь трудовым коллективам, профсоюзным комитетам учреждений в разработке и принятии коллективных договоров и выполнении настоящего Соглашения.

2.2.6. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза.

2.2.7. Обеспечивать льготными путевками на санаторно-курортное лечение членов профсоюзов и членов их семей по программе «Профсоюзная путевка».

2.2.8. Взаимодействовать с работодателями в вопросах представления особо отличившихся работников учреждений, имеющих особые заслуги и успехи, к награждению государственными наградами, присвоению почетных званий, награждению Почетными грамотами, Благодарственными письмами и иными наградами.

2.2.9. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь членам профсоюза и профсоюзным организациям, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров и актива выборных профсоюзных органов и представителей работодателей по направлениям профсоюзной деятельности.

2.2.10. Продолжать работу по восстановлению ликвидированных и созданию новых первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах.

2.2.11. При выявлении информации о нарушении учреждениями трудового законодательства или настоящего Соглашения направлять данные сведения в департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска для рассмотрения и принятия мер по устранению допущенных нарушений.

Стороны договорились:

2.9. Осуществлять согласованную политику по реализации национальных проектов, направленных на достижение целей, определенных



Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», Единого плана по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 01.10.2021 № 2765-р., стратегии социально-экономического развития города Новосибирска на период до 2030 года, утвержденной решением Совета депутатов города Новосибирска от 24.12.2018 № 726, муниципальных программ города Новосибирска.

Участвовать в разработке целевых социальных программ, в том числе по социальной поддержке малообеспеченных категорий граждан, ветеранов, граждан пожилого возраста, оздоровлению детей, реабилитации инвалидов и т.д.

2.10. Поддерживать и повышать достигнутый уровень социального обслуживания населения в учреждениях.

2.11. Содействовать снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

2.12. Оперативно обмениваться информацией о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социальные права и интересы работников учреждений, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам отрасли.

2.13. Организовывать систему трудового соревнования, проводить отраслевые, районные (городские) и другие конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии», «Лучшая организация отрасли».

2.14. Работодатели проводят работу по выполнению плана действий по реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.15. Способствовать укреплению здоровья и гармоническому физическому развитию трудового коллектива, участию в выполнении нормативов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), в спортивных состязаниях между трудовыми коллективами.

2.16. За уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля по соблюдению Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.



### 3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников учреждений производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением мэрии города Новосибирска от 30.11.2022 № 4328 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска» (далее – Положение). Положение регулирует условия оплаты труда работников муниципальных учреждений социального обслуживания населения города Новосибирска, подведомственных департаменту по социальной политике мэрии города Новосибирска, и предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений на основе должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплат по районному коэффициенту, в пределах фондов оплаты труда, необходимых для выполнения муниципального задания, и средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.2. Размеры должностных окладов утверждены постановлением мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»; постановлением мэрии города Новосибирска от 02.10.2019 № 3634 «О размерах должностных окладов в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска».

3.3. При формировании в учреждениях системы оплаты труда, включающей должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, оплату труда по районному коэффициенту, работодатели руководствуются настоящим Соглашением, а также Положением, с учетом:

3.3.1. Обеспечения выплаты заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда с учетом правовых позиций Конституционного суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П;

3.3.2 Обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы;

3.3.3. Обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам учреждений в пределах фонда оплаты труда;



3.3.4. Обеспечения зависимости заработной платы каждого конкретного работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

3.3.5. Обеспечения работодателями равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми и профессиональными качествами работников;

3.3.6. Предоставления иных гарантий по оплате труда работникам учреждений, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.3.7. Типовых норм труда для однородных работ.

3.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

3.5. Работодатели, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.6. Профсоюз в случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы добивается ее выплаты одновременно с выплатой денежной компенсации, предусмотренной коллективным договором, но не ниже установленного действующим законодательством, а также принимает меры по привлечению к ответственности виновных лиц.

3.7. Стороны договорились о необходимости совершенствовать критерии оценки качества работы руководителей, специалистов и других категорий работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

3.8. Сторона работодателя обязуется осуществлять индексацию заработной платы работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации и Новосибирской области.

3.9. Профсоюзные органы вправе обратиться в Государственную инспекцию труда в Новосибирской области, прокуратуру или непосредственно в суд для защиты законных интересов членов профсоюза в случаях задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушениях оплаты труда.

3.10. Работнику учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника учреждения, может быть установлена премия по итогам календарного периода, конкретный размер которой устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

3.11. Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не



имеющим дисциплинарного взыскания в течении календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

3.12. Работникам учреждения, в случае выполнения важного или особо важного задания, на основании решения руководителя учреждения, может быть установлена премия за выполнение важного и особо важного задания. Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

3.13. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

3.14. При определении в учреждении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников.

3.15. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

3.16 В состав комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения включается представитель первичной профсоюзной организации по предложению комитета первичной профсоюзной организации.

#### **4. Трудовые отношения**

4.1. Трудовые отношения работников учреждений регулируются ТК РФ, настоящим Соглашением, коллективными договорами и индивидуальными трудовыми договорами.

4.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.2.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.2.2. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.2.3. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, в том числе локальными нормативными актами учреждений в сфере противодействия коррупции.



4.3. При изменении существенных условий труда работников учреждений Департамент по социальной политике мэрии города Новосибирска, работодатели предварительно проводят совместные консультации (обсуждения) данных вопросов с Профсоюзом, которые оформляются соответствующим протоколом.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, а в случае, если режим рабочего времени работника отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени согласовывается в трудовом договоре.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждений не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.



5.6. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже, чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.8. Одному из родителей (опекуну), имеющему детей младшего школьного возраста (1 - 4 классы), работодатель может по их просьбе предоставить однодневный неоплачиваемый отпуск 1 сентября.

5.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: свадьбы работника, рождения ребенка у работника, смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.), а также иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

Возможность работника по его желанию в указанных случаях взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой может быть согласована в коллективном договоре.

5.10. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости



выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Не использованная в связи с отзывом 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.

5.15. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, работникам предоставляются



дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные трудовым законодательством и коллективным договором. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.16. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 7 календарных дней - при отнесении условий труда работника к подклассу 3.2;
- 8 календарных дней - при отнесении условий труда работника к подклассу 3.3;
- 9 календарных дней - при отнесении условий труда работника к подклассу 3.4;
- 10 календарных дней - при отнесении условий труда работника к классу 4.

5.17. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 20.07.2015 № 4821 «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска», правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, другими нормативными актами.

## **6. Кадровая политика и содействие занятости**

6.1. Стороны договорились о том, что работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя. Порядок и условия прохождения подготовки, переподготовки и повышения квалификации устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, трудовым договором.

6.2. Работодатели с участием Профсоюза осуществляют работу по определению численности возможного высвобождения работников учреждения. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывают соответствующие мероприятия.

6.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодателя:

- руководствуются исключительно интересами по выполнению задач, определенных уставами учреждений, а также реализуют преимущественное право на оставление на работе работников, с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 ТК РФ;



- своевременно (не менее чем за 3 месяца) и в полном объеме представляют сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и Профсоюз; - предупреждают каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца и предлагают работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

1) ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

2) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 20 и более человек в течение 30 дней, 60 и более человек в течение 60 дней, 100 и более человек в течение 90 дней;

6.4. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы без сохранения заработной платы. Продолжительность этого времени определяется в коллективном договоре.

6.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

6.6. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

6.7. Работодатели принимают на себя обязательства по соблюдению в полном объеме положений ст. 261 ТК РФ.

6.8. Стороны договорились предусматривать в коллективных договорах условия о преимущественном праве оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, председателей первичных профсоюзных организаций учреждений.

## **7. Охрана труда**

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счет собственных средств, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия; смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;



7.1.2. Принимает меры в отношении лиц, нарушивших трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности.

7.1.3. Обеспечивает 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.

7.1.4. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.5. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 214 Трудового Кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.6. Внедряют концепцию «нулевого травматизма» в организациях.

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

7.1.8. Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве». Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.9. Создает в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда, вводит должность специалиста по охране труда в учреждениях с количеством работников, превышающем 50 человек.

7.1.10. Создает в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.



7.1.11. Возмещает моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием должностных лиц учреждений.

7.1.12. Может морально поощрять уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов за исполнение ими общественных обязанностей в области охраны труда (благодарственным письмом, грамотой и т. д.).

7.1.13. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, знакомит работников с требованиями охраны труда.

7.1.14. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.1.15. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии с действующим законодательством.

7.1.16. Обеспечивает гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

## 7.2. Профсоюз:

7.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

Участствует во внедрении и реализации концепции «нулевого травматизма» в учреждениях.

7.2.2. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда.

7.2.3. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

7.2.4. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

7.2.5. Участвует в комиссии по проведению специальной оценки условий труда в организациях.

7.2.6. Оказывает методическую помощь коллективам, в которых созданы первичные организации Профсоюза, в организации работы по охране труда.

7.2.7. Предоставляет денежную выплату членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз госучреждений) при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, в порядке, установленном Центральным комитетом Профсоюза госучреждений.



7.2.8 Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в защите их права на безопасные, здоровые условия труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде и других органах.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Организуют проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда и окружающей среды, информируют работников о вновь принятых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и окружающей среды.

7.3.2. Обеспечивают участие своих представителей в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев на производстве и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом и рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

## **8. Социальное партнерство**

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

8.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, установленных ТК РФ и иными нормативно правовыми актами.

8.2. Соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

8.3. Содействовать повышению эффективности исполнения заключаемых коллективных договоров в учреждениях.

8.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другим сторонам полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

8.5. Осуществлять урегулирование возникающих коллективных разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

8.6. Профсоюз проводит в учреждениях работу по созданию профсоюзных организаций в целях развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, оказывает содействие в заключении коллективных договоров в учреждениях, где имеются профсоюзные организации.

8.7. Проводить консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики, а также предварительное обсуждение проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти в сфере труда.

8.8. Работодатели:

8.8.1. Информировуют в установленном порядке стороны Соглашения по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений, анализируют



состояние и развитие социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений, освещают деятельность сторон социального партнерства.

8.8.2. Проводят встречи с профсоюзным активом с периодичностью, установленной коллективным договором, а также по инициативе любой из сторон.

8.8.3. Соблюдают в обязательном порядке Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемые ежегодно Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

8.8.4. Оказывают содействие в создании профсоюзных организаций в структуре Профсоюза.

## **9. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза**

9.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом отраслевого соглашения на 2024 - 2027 годы по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области, настоящего Соглашения, уставов учреждений, коллективных договоров.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

9.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу бесплатно помещение для заседаний и проведения собраний работников.

9.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзных организаций осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в учреждениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, для чего предоставлять в соответствии с абз.8 ст.88 Трудового кодекса РФ необходимые документы и информацию (сведения), содержащие, в том числе, персональные данные работников.

9.2.4. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении рабочих мест членов Профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.2.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации



взносов. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.2.8. Председателям первичных профсоюзных организаций предоставляется 1 день дополнительного оплачиваемого отпуска.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

9.3.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных членов профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в учреждениях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя.

Порядок предоставления указанных гарантий определяются в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка.

9.4. Работодатели не имеют право собирать и обрабатывать информацию о членстве работников в Профсоюзе.

9.6. Профсоюз имеет право обращаться с инициативой о поощрении работников наградами работодателей и Департамента.

## **10. Молодежная политика**

10.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились о том, что молодым работником является работник, принятый на работу в учреждения на основании трудового договора, в возрасте до 35 лет включительно.

10.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности Сторон являются:



10.2.1. Содействие получению дополнительного профессионального образования, профессиональному развитию и служебному росту молодых работников;

10.2.2. Развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи;

10.2.3. Обеспечение правовой и социальной защиты работающих молодых работников.

10.3. Работодатели в целях привлечения и закрепления на службе (работе) молодых работников:

10.3.1. Активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных работников учреждений;

10.3.2. Информировывают молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, содействуют участию представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров;

10.3.3. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы;

10.3.4. Поощряют молодых работников, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

10.3.5. Принимают на производственную практику студентов на условиях, оговоренных с образовательной организацией, в целях привлечения молодежи на работу в учреждения и повышения качества ее подготовки в образовательных организациях среднего и высшего образования.

10.4. Коллективными договорами могут предусматриваться:

10.4.1. Оказание помощи молодым работникам в профессиональной и социальной адаптации, координация деятельности по эффективному использованию кадровых ресурсов;

10.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых работников, укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

10.4.3. Формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

10.4.4. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых работников;

10.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых работников;

10.4.7. Создание условий для организации активного досуга молодых работников и членов их семей, в том числе проведения спортивно-оздоровительных мероприятий.

## **11. Контроль за выполнением соглашения**

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения обеспечивают Стороны.



11.2. Организацию выполнения Соглашения обеспечивают стороны (представители сторон), комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

11.3. Стороны на равноправной основе, из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон, образуют постоянно действующую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений по подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения (далее – Комиссия). Состав и полномочия Комиссии утверждаются приказом начальника департамента по социальной политике мэрии города Новосибирска.

11.4. Внесенные сторонами изменения и дополнения в настоящее Соглашение рассматриваются Комиссией и оформляются в виде дополнительного соглашения к настоящему Соглашению, являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений в течение 30 дней со дня их регистрации.

11.5. Стороны обязуются не реже 1 раза в год, в случае необходимости по предложению любой стороны, информировать друг друга о действиях по реализации Соглашения.

11.6. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию в течение 10 рабочих дней со дня получения соответствующего запроса.

11.7. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит материалы о его выполнении.

## **12. Заключительные положения**

12.1. При изменении существенных условий труда стороны действуют в соответствии с действующим трудовым законодательством.

12.2. После подписания текст Соглашения направляется на уведомительную регистрацию в управление по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска.

12.3. Принятые органами государственной власти решения, улучшающие положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, действуют независимо от внесения соответствующих изменений в Соглашение.

12.4. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения их права и обязательства по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

12.5. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей путем подачи заявлений в Комиссию.

12.6. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 числа последнего месяца последнего года срока действия договора.



**Подписи сторон:**

**От работодателей:**

Начальник департамента по  
социальной политике мэрии города  
Новосибирска:



О. Б. Незамаева

25.03.2024



**От Профсоюза:**

Председатель Новосибирской  
областной организации  
Общероссийского профессионального  
союза работников государственных  
учреждений и общественного  
обслуживания Российской

Федерации:



Ю. А. Кожухов

25.03.2024



Приложение к территориальному  
отраслевому соглашению по  
муниципальным учреждениям социального  
обслуживания населения города  
Новосибирска, подведомственным  
департаменту по социальной политике  
мэрии города Новосибирска на 2024-2027  
годы от «25» марта 2024 г. № \_\_\_\_\_

**Список муниципальных учреждений социального обслуживания населения города  
Новосибирска, на работников которых распространяется действие территориального  
отраслевого соглашения по муниципальным учреждениям социального  
обслуживания населения города Новосибирска, подведомственным департаменту по  
социальной политике мэрии города Новосибирска на 2024-2027 годы**

1. Муниципальное бюджетное учреждение города Новосибирска «Городской комплексный центр социального обслуживания населения»;
2. Муниципальное бюджетное учреждение города Новосибирска «Городской центр активного долголетия, реабилитации»;
3. Муниципальное бюджетное учреждение города Новосибирска «Городской центр социальной помощи семье и детям»;
4. Муниципальное автономное учреждение города Новосибирска «Социально-оздоровительный центр «Территория развития»;
5. Муниципальное бюджетное учреждение города Новосибирска «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями им. А.И. Бородин»;
6. Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Агентство развития социальной политики»;
7. Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Созвездие»;
8. Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Теплый дом»;
9. Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Жемчужина»;
10. Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Центр технического надзора и развития материально-технической базы муниципальных учреждений в сфере социальной политики».

**От работодателей:**

Начальник департамента по  
социальной политике мэрии города  
Новосибирска:

О. Б. Незамаева



**От Профсоюза:**

Председатель Новосибирской областной  
организации общероссийского  
профессионального союза работников  
государственных учреждений и  
общественного обслуживания Российской  
Федерации:

Ю. А. Кожухов

