

Директор
ГАОУ «Дом ночного пребывания»
А. Ю. Тащев
«10» ноября 2017 г.



Представитель коллектива работников
ГАОУ «Дом ночного пребывания»

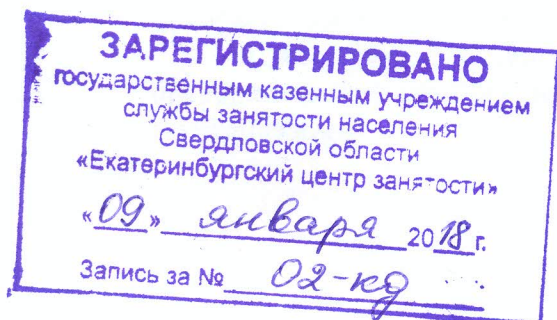
Л. А. Баженова
«10» ноября 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и трудовым коллективом
Государственного автономного учреждения социального обслуживания
населения Свердловской области «Дом ночного пребывания»

Утвержден на собрании трудового коллектива

Протокол № 3 от «10» ноября 2017 года.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности государственного автономного учреждения социального обслуживания населения свердловской области «Дом ночного пребывания», направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее «Договор») являются:

- **Работодатель** - государственное автономное учреждение социального обслуживания населения Свердловской области «Дом ночного пребывания» (далее – Учреждение), в лице директора Ташева Александра Юрьевича;
- **Работники**, интересы которых представляет специалист по кадрам Баженова Людмила Анатольевна, (далее «Представитель коллектива работников»).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области, содержащими нормы трудового права, Соглашением между Свердловским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области», Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области, и распространяется на всех Работников Учреждения.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам:

- условий труда и его оплаты;
- занятости и профессиональной подготовки кадров;
- закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Учреждения.

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

1.6. В случаях изменения законодательства Договор действует в части, не противоречащей законодательству.

1.7. Договор заключен на срок - 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия Договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия Договора, любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения Трудового договора с руководителем организации.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. Представитель коллектива работников, защищает интересы работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Договора.

1.13. Работодатель признает Баженову Людмилу Анатольевну единственным Представителем коллектива работников организации, уполномочивших её общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.14. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем.

Льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями устанавливаются с учетом финансово-экономического положения работодателя.

1.15. Все условия Договора являются обязательными для Сторон.

Приложения являются неотъемлемой частью Договора.

Изменения и дополнения в настоящий Договор, в течение срока его действия, производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании двусторонней комиссии в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Принятые Сторонами изменения или дополнения оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Договора и доводится до сведения всех работников Учреждения.

Ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Условия Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.ст. 41, 57 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

1.17. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Представителем коллектива работников и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.18. Информировать работников по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

Работники обязуются:

1.19. В случае выполнения условий Договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения Трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим Договором.

2.2. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение

работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Не допускается заключение срочных Трудовых договоров, если работа носит постоянный характер, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

2.4. В Трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.5. В Трудовом договоре оговариваются существенные условия Трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, установленных ТК РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации и Свердловской области, с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы.

3.3. Работникам учреждений, поступившим на работу по полученной специальности в год окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования, выплачивается пособие на обустройство хозяйством в соответствии с законодательством Свердловской области.

3.4. Работодатель создает условия для реализации в учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1 Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными с учетом мнения Представителя коллектива работников (Приложение № 1).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность рабочего времени.

4.3. Продолжительность рабочего времени совместителей не может превышать 4 часов в течение дня. Исключение — выходные дни по основному месту работы. В такие дни он может трудиться весь день, но общее количество рабочих часов за месяц не должно быть больше половины установленной месячной нормы.

4.4. Для работников со сменным и скользящим режимом работы согласно графику работы применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один год (ст.ст. 103,104 ТК РФ)

4.5. Для отдельных работников при необходимости, локальными нормативными актами Учреждения может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников, с ненормированным рабочим днём устанавливается настоящим Договором с учетом мнения Представителя коллектива работников. (Приложение № 2).

4.6. Сверхурочная работа регламентируется действующим трудовым законодательством. Привлечение работников к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника.

4.7. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Представителя коллектива работников, за исключением случаев, предусмотренных (ст. 113 ТК РФ).

4.8. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

4.9. Работодатель обязуется по соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений по продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Для работников устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2-мя выходными – суббота и воскресенье.

Для работников, занятых на круглосуточных работах, утверждается сменный график, с соблюдением условий труда и отдыха, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (смена составляет 24 часа через трое суток).

5.2. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска у работников не может быть менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ), за исключением работников, для которых действующим законодательством установлено иное.

5.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем с учётом мнения Представителя коллектива работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников учреждения.

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

5.5. О времени начала отпуска работники должны быть извещены под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.6. Оплата за период ежегодного оплачиваемого отпуска производится работникам не позднее чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то

работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется настоящим Договором (Приложение № 2), Правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

5.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и исчисляются в календарных днях.

5.9. Обязательными к предоставлению являются отпуска по личным заявлениям Работников:

- женщинам по их желанию перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у Работодателя;
- усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- мужчине в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, в удобное для него время согласно графику отпусков;
- в других случаях, предусмотренных ст. 123 ТК РФ, иными федеральными законами.

5.10. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - по уходу за детьми продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой соглашением сторон;
- по состоянию здоровья без предоставления медицинских документов - продолжительностью 3 календарных дня в течение года;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - продолжительностью до 14 календарных дней в течение года;
- работающим инвалидам - продолжительностью до 60 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - продолжительностью до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, иными федеральными законами.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно, либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных выходных дня в месяц, оплачиваемых за счет средств социального страхования.

5.12. Родителям, имеющим детей - школьников 1 - 4 классов, предоставляется дополнительный выходной день (1 сентября) с сохранением заработной платы.

5.13. Работодатель предоставляет работнику, имеющему ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

5.14. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Оплата труда, перечень, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в «Положении об оплате и стимулировании труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Дом ночного пребывания», разработанного в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 г. № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 14.09.2017 г. № 668-ПП «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области, утвержденное Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 г. № 170-ПП».

6.2. Размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Свердловской области.

6.3. Работникам учреждений обеспечивается своевременная индексация заработной платы при принятии соответствующих нормативных правовых актов Свердловской области.

6.4. Заработная плата работникам учреждения выплачивается по безналичному расчету не реже чем каждые полмесяца, в сроки: 27 числа за первую половину месяца, 12 числа за вторую половину месяца, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.5. Задержка заработной платы не допускается. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6.6. Каждому работнику учреждения выдаются расчётные листки по заработной плате под роспись, за 1-2 дня до полного расчёта.

6.7. Выплаты за особые условия труда производятся в соответствии с «Положением об оплате и стимулировании труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Дом ночного пребывания», на основании утвержденного в учреждении перечня должностей работников.

6.8. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) устанавливается в размере 50% части должностного оклада за час работы работника ст. 154 ТК РФ.

6.9. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статей 153 ТК РФ.

6.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную оплату.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ст. 60 ч. 2, 151 ТК РФ.

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

Работодатель обязуется:

6.12. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Представителя коллектива работников.

6.13. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

6.14. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда.

6.15. Возмещать работникам расходы, связанные со служебными командировками, служебными поездками. (ст. 168 ТК РФ).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, кроме ТК РФ, регулируются нормативными правовыми актами.

6.16. Оплачивать расходы на проезд работника при разъездном характере работы.

6.17. Осуществлять выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты за добросовестное выполнение своих функциональных обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины (прогулы, опоздания на работу, нахождение на работе в нетрезвом состоянии) в соответствии с «Положением об оплате и стимулировании труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Дом ночного пребывания».

6.18. Осуществлять единовременное премирование работников учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива.

7. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

7.1. Обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ;

7.2. Обеспечивает обучение и инструктаж по охране труда;

7.3. Разрабатывает положения, правила, инструкции по охране труда по согласованию с Представителем коллектива работников;

7.4. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», включает в состав комиссий по специальной оценке условий труда Представителя коллектива работников;

7.5. Обеспечивает проведение медосмотров в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

7.6. Создает на паритетной основе с Представителем коллектива Работников комиссии по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, для проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах этих проверок, создает необходимые условия для ее работы.

7.7. Обеспечивает выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за счёт средств работодателя из расчета среднего заработка работника.

7.8. Информировует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

7.9. Принимает меры по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, разрабатывает мероприятия по улучшению условий труда:

- приобретение и выдача работникам сертифицированных: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 3) (ст. 212, 219 ТК РФ);
- наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (п. 20 Стандарта безопасности труда)

7.10. Обеспечивает нормальные условия труда на рабочих местах в соответствии с установленными требованиями по микроклимату, по установленным нормам оборудует комнаты для отдыха в рабочее время, организует посты для оказания первой медицинской помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

7.11. Организует проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции среди работников.

7.12. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении осуществляется в соответствии со статьей 226 ТК РФ.

7.13. Осуществляет обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

7.14. Своевременно проводит расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 года № 73.

7.15. Представитель коллектива работников контролирует обеспечение безопасных условий и охраны труда в учреждении.

7.16. Предложения Представителя коллектива работников об устранении выявленных нарушений требований охраны труда обязательны к рассмотрению работодателем.

Работники обязуются:

7.17. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

7.18. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.19. Применять средства индивидуальной защиты и обеспечивать их сохранность

7.20. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

7.21. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

7.22. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных Трудовым договором.

8. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Работодатель и Представитель коллектива работников совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Представителя коллектива работников.

8.3. При принятии решения о сокращении численности или штата, а также о предстоящем массовом увольнении работников, работодатель осуществляет согласованные с Представителем коллектива работников мероприятия по обеспечению их занятости.

8.4. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей, численности или штата работников, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров, упреждающего профессионального обучения (дополнительное профессиональное образование) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения Трудового договора и перемещения их на вакантные должности.

8.5. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению, свободное время (не более 4-х часов в месяц) для поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

8.6. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата производится работодателем как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

8.7. При сокращении численности или штата работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации следующим лицам:

- предпенсионного возраста (за три года до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости), при отсутствии права на досрочное пенсионное обеспечение по старости;
- лицам, имеющим инвалидность, до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии;
- супругам военнослужащих;
- лицам, пострадавшим в результате Чернобыльской аварии.

8.8. Не могут быть уволены по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) одновременно два работника из одной семьи.

8.9. Работодатель обязан знакомить сокращаемых работников с имеющимися вакансиями в организации при уведомлении о сокращении, при появлении вакансий в период предупреждения и в последний день работы.

8.10. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

8.11. Ведомственные нормативные правовые акты, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, доводятся до сведения Представителя коллектива работников в течение 3-х дней со дня их официального поступления в учреждение.

8.12. Для рассмотрения трудовых споров в учреждении образуется комиссия по трудовым спорам. Работа комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии со ст. 387 ТК РФ.

8.13. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переобучать за счет собственных средств.

Работодатель обязуется:

8.14. При увольнении Работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ).

8.15. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Представителю работников о возможном массовом увольнении, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

8.16. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному

месту работы. работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.17. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях;
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать Представителя коллектива работников (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).
- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

Представитель работников обязуется:

8.18. Обеспечивать защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.19. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

8.20. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. Работники имеют право беспрепятственно получать от работодателя информацию о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (ст. 15 Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

9.2. Работникам учреждения может предоставляться материальная помощь для содействия в решении их социальных и бытовых вопросов.

9.3. Материальная помощь выплачивается работникам в размере не более двух должностных окладов.

9.4. Единовременная материальная помощь может выплачиваться работнику на оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарств, протезирование и другое.

9.5. Выплата материальной помощи может быть приурочена к отпуску.

9.6. Материальная помощь может оказываться работникам, проработавшим в учреждении не менее одного года.

Работодатель обязуется:

9.7. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование.

9.8. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

9.9. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

9.10. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Представитель коллектива работников обязуется:

9.11. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.12. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

9.13. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

10.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав представителя работников или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. При невыполнении обязательств настоящего Коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

10.4. Настоящий Коллективный договор подписывается со стороны работодателя директором, со стороны работников, их представителем, уполномоченным общим собранием работников учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Распорядок дня работников ГАУ «Дом ночного пребывания» (Приложение № 1);
2. Список должностей с дополнительным отпуском за ненормированный рабочий день (Приложение № 2);
3. Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 3)



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАУ «Дом
ночного пребывания»

А. Ю. Тащев.

ноябрь 2017 г.

**Распорядок дня
работников ГАУ «Дом ночного пребывания»**

Должность	Начало работы (час. мин.)	Обед (час. мин.)	Окончание работы (час. мин.)
Работники при 40-час раб. неделе	08.30	12.00-12.30	17.06
в пятницу	08.30	12.00-12.30	16.36
Фельдшер 1-ая смена	07.30	12.00-12.30	16.06
в пятницу	07.30	12.00-12.30	15.36
- * - 2-ая смена	13.30	18.00-18.30	22.06
в пятницу	14.30	18.00-18.30	22.06
Вахтер (круглосуточно)	08.30	12.00-13.00 19.00-20.00	08.30 след. суток
Уборщик служебных помещений	08.00	12.00-13.00	17.00
Уборщик территории 1 работник: воскресенье-четверг	08.00	12.00-13.00	17.00
пятница, суббота – выходные			
2 работник: вторник- суббота	08.00	12.00-13.00	17.00
воскресенье, понедельник – выходные			
Водитель	08.00	12.00-13.00	17.00

Отделение срочного социального обслуживания

Должность	Начало работы (час. мин.)	Перерыв на обед (час. мин.)	Окончание работы (час. мин.)
Зав. отделением	08.30	12.00-12.30	17.06
в пятницу	08.30	12.00-12.30	16.36
Отделение ОССО			
1-ая смена	08.00	12.00-12.30	16.30
- * - 2-ая смена	12.30	16.00-16.30	21.00

Служба «Социальное такси»

Должность	Начало работы (час. мин.)	Перерыв на обед (час. мин.)	Окончание работы (час. мин.)
Зав. отделением	8.00	12.00-13.00	17.00
Отделение ССТ			
<u>рабочие дни</u>			
1-ая смена	08.00	12.00-13.00	17.00
2-ая смена	11.00	15.00-16.00	20.00
<u>выходные и</u>			
<u>праздничные дни</u>			
(по скользящему графику)	8.00	12.00-13.00	17.00

Представитель работников
ГАУ «Дом ночного пребывания»



Л. А. Баженова



СВЕРЖДАЮ:

Директор ГАУ «Дом
ночного пребывания»

А. Ю. Ташев.

ноябрь 2017г.

аботников
ния»

ва

Список должностей

с дополнительным отпуском за ненормированный рабочий день

Должность	Количество календарных дней	Примечание
Директор	3	
Заместитель директора	3	
Главный бухгалтер	3	
Экономист	3	
Заведующий ОССО	3	
Специалист по социальной работе ОССО	3	
Заведующий отделением службы «Социальное такси»	3	
Механик службы «Социальное такси»	3	
Диспетчер службы «Социальное такси»	3	
Водители службы «Социальное такси»	3	
Заведующий хозяйством	3	

зания

Представитель коллектива работников
ГАУ «Дом ночного пребывания»

Л. А. Баженова

Утверждены
приказом ГАУ «Дом ночного
пребывания»
от 11.04.2017г. №39/1

Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГАУ «Дом ночного пребывания»

п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (шт)
1.	Вахтер	Халат х/б Сабо	1 1
2.	Водитель	Костюм х/б Перчатки с точечным покрытием	1 12
3.	Заведующий хозяйством	Халат х/б Перчатки резиновые	1 6
4.	Кладовщик	Халат х/б Перчатки с точечным покрытием	1 6
5.	Медицинский дезинфектор	Костюм х/б Фартук Сапоги резиновые Сабо Перчатки резиновые	До износа 2 1 1 6
6.	Механик	Костюм х/б Перчатки с точечным покрытием	1 12
7.	Слесарь-ремонтник	Костюм х/б Перчатки с точечным покрытием	1 12
8.	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат х/б Перчатки резиновые	1 12
9.	Уборщик территории	Костюм х/б Фартук с полимерным покрытием Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием	1 1 1 6
10.	Слесарь-сантехник	Костюм х/б Перчатки резиновые	1 12
11.	Слесарь - электрик	Костюм х/б Перчатки диэлектрические	1 1
12.	Транспортировщик	Костюм х/б Перчатки с точечным покрытием	1 12
13.	Фельдшер	Халат х/б Сабо Перчатки латексные одноразовые	1 1

Представитель коллектива работников
ГАУ «Дом ночного пребывания»



Л. А. Баженова