

Решение о заключении коллективного договора принято общим собранием трудового коллектива государственного автономного учреждения стационарного социального обслуживания населения Новосибирской области «Новосибирский дом ветеранов»

протокол от «30» марта 2017 г.

Представитель трудового коллектива  
специалист по кадрам

Лукина Н. Л. Лукина  
«30» марта 2017 г.



Утверждаю  
Директор ГАУ НСО ССО «Новосибирский дом ветеранов»

Гурьянов А.С. Гурьянов  
«30» марта 2017 г.

**Коллективный договор  
государственного автономного учреждения стационарного  
социального обслуживания населения Новосибирской области  
«Новосибирский дом ветеранов»**

**на 2017 – 2019 гг.**

Департамент экономики, стратегического  
планирования и инвестиционной политики  
мэрии города Новосибирска

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 10-17 от «06» 04 2017 г.

Председатель  
комитета по труду Мессесхаймер А.В.  
мэрии города Новосибирска  
(подпись) (инициалы, фамилия)

## **I. Общие положения**

Коллективный договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, в целях повышения социальной защищённости работников государственного автономного учреждения стационарного социального обслуживания населения Новосибирской области «Новосибирский дом ветеранов» (далее по тексту – «Учреждение»), материальной заинтересованности работников Учреждения в результатах своего труда.

- **Коллективный договор** (далее по тексту – «договор») – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения, заключаемые трудовым коллективом государственного автономного учреждения стационарного социального обслуживания населения Новосибирской области «Новосибирский дом ветеранов», в лице представителя трудового коллектива Лукина Н.Л., и Работодателем, в лице директора Учреждения Гурьянова А.С.

-**Работодатель** - директор Учреждения, действующий на основании Устава, а также иные работники учреждения им уполномоченные, либо наделённые исполнительно-распорядительными полномочиями в силу своих должностных обязанностей. Директор Учреждения выступает как представитель Работодателя.

-**Трудовой коллектив** – граждане, принятые в установленном действующим трудовым законодательством порядке на работу в Учреждение.

Работникам Учреждения гарантируется соблюдение всех социально – экономических прав, предусмотренных действующим законодательством о труде, а также условий, улучшающих их положение, предусмотренных настоящим коллективным договором.

## **II. Обязательства сторон по обеспечению выполнения основных показателей деятельности Учреждения**

2.1. Работодатель и трудовой коллектив обязуются создавать и сохранять благоприятную рабочую атмосферу. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работниками.

2.2. Стороны настоящего договора констатируют, что залогом стабильного функционирования всех структурных подразделений и Учреждения в целом, выполнения плановых заданий, повышения качества обслуживания населения является чёткое и неуклонное соблюдение всеми сотрудниками действующего

законодательства о труде, пожарных и санитарных норм, и правил, требований по технике безопасности и охране труда.

**2.3. Работодатель обязан обеспечивать:**

- выполнение настоящего договора;
- строгое и неукоснительное соблюдение действующего законодательства, регулирующего труд работников;
- своевременную выплату в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, при своевременном финансировании;
- необходимые условия для повышения безопасности труда;
- проведение инструктажей по технике безопасности и пожарной безопасности;
- правильную организацию труда работников Учреждения;
- развитие форм труда, распространение передового опыта в работе;
- строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- осуществление обязательного социального страхования работников, в порядке, установленном федеральными законами;
- выполнение обязательств, указанных в настоящем договоре.

**2.4. Работодатель имеет право:**

- заключать, вносить изменения и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношению к имуществу Учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, инструкциями;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством.

**2.5. Трудовой коллектив обязан:**

- обеспечивать эффективную работу Учреждения, присущими трудовому коллективу методами и средствами;
- нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, охране труда, соглашений, достигнутых в настоящем коллективном договоре, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

**2.6. Работник Учреждения обязуются в процессе выполнения своих трудовых обязанностей:**

-работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять свои трудовые обязанности, планы и оперативные распоряжения администрации Учреждения;

-выполнять оперативные распоряжения администрации Учреждения, использовать своё рабочее время для производительного труда, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-соблюдать инструкцию по охране труда и противопожарной безопасности;

-проходить плановые и дополнительные медицинские обследования (осмотр врачей специалистов, диспансеризацию) в соответствии с приказами и распоряжениями вышестоящих органов и приказами директора Учреждения;

-внимательно и вежливо относиться к обслуживаемым лицам;

-принимать меры к немедленному устраниению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное ведение работы Учреждения;

-обеспечивать выполнение настоящего договора;

-строго и неукоснительно соблюдать действующее законодательство о труде и правила внутреннего трудового распорядка;

-поддерживать в коллективе рабочую атмосферу;

-исключать и пресекать конфликтные ситуации;

-содействовать выполнению задач и целей, стоящих перед Учреждением;

-создавать условия, обеспечивающие выполнение поставленных перед центром задач.

2.7. Работник Учреждения имеет право на:

- заключение, расторжение трудового договора в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- своевременную выплату заработной платы в полном объёме и в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормативной продолжительности рабочего времени и предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представителя трудового коллектива Учреждения, а также информацию об его выполнении;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещёнными законом способами;

- возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных действующим законодательством.

### **III. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха**

3.1. Общая продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяется действующим законодательством о труде.

3.2. Режим труда и отдыха работников Учреждения регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим договором.

3.3. Продолжительность работы Учреждения в выходные и в выходные праздничные, предпраздничные дни согласовывается с Работодателем.

Режим рабочего времени сотрудников со сменным графиком работы регулируется графиком дежурств.

3.4. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются согласно графику, утверждённому Работодателем и согласованному. Продолжительность указанного отпуска не может быть меньше, установленного законодательством о труде.

3.5. Дополнительный отпуск за ненормированные рабочие дни предоставляется целиком и, как правило, совместно с ежегодным оплачиваемым отпуском, но может быть перенесён по согласованию с работодателем Учреждения и на другой срок.

3.6. Дополнительный отпуск может быть по желанию работника заменён денежной компенсацией, кроме отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет.

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

3.8. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

работникам в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

работникам-родителям первоклассников в связи с началом школьных занятий (1 сентября), – 1 день.

#### **IV. Оплата труда**

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда.

4.2. Заработка плата в учреждении выплачивается каждые полмесяца:

1. За первую половину месяца 5 числа текущего месяца;

2. За вторую половину месяца 20 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Не допускается изменения, установленного настоящим пунктом договора порядка выплаты заработной платы по заявлению отдельных работников.

4.3. Работодатель проводит своевременно перерасчёт заработной платы в соответствии с нормативными документами о пересмотре размера заработной платы.

4.4. Каждому работнику один раз в месяц в день выплаты заработной платы выдаются расчётные листы содержащие сведения:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведённых удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников (представителя трудового коллектива)

4.5. Работникам Учреждения устанавливаются надбавки и доплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами Новосибирской области и Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.6. За достижение высоких показателей в труде, работники Учреждения могут премироваться, в случаях и порядке, установленном Положением об оплате труда. По решению руководства Учреждения отдельным работникам могут выплачиваться разовые премии за достижения в труде.

4.7. Надбавки, доплаты и премии устанавливаются и выплачиваются за счет средств экономии фонда оплаты труда и финансовых возможностей Учреждения.

4.8. За нарушение трудовой дисциплины, техники безопасности, снижение плановых показателей работник, по согласованию с трудовым коллективом, может быть полностью или частично лишён премии.

## **V. Социальные гарантии работникам Учреждения**

5.1. Учитывая особенность организационно-правовой формы Учреждения, принимая во внимание, что финансирование Учреждения осуществляется из бюджета Новосибирской области, указанные в настоящем разделе социальные выплаты могут быть установлены для работников Учреждения лишь в пределах и при наличии поступивших на эти выплаты денежных средств и средств экономии фонда оплаты труда.

## **VI. Охрана труда и здоровья, социальное страхование**

6.1. Работодатель Учреждения обязан обеспечивать:

- неуклонное и точное соблюдение правил и норм охраны труда;
- разработку Положения об охране труда (инструкций по охране труда) для работников. Положение об охране труда является обязательным для исполнения всеми работниками. Работодатель обеспечивает ознакомление с указанным Положением всех работников Учреждения;
- выдачу и применение в производстве инструментов, сырья и материалов, смывающих и дезинфицирующих средства, технически укомплектовать рабочие места в соответствии с действующими нормами и правилами, в том числе сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты работников, соответствующих ГОСТ, СанПиН, СНиП. Своевременно проводить текущий и капитальный ремонт зданий, помещений, сооружений, оборудования, обеспечивая безопасность работников при эксплуатации зданий, помещений, сооружений, оборудования. Обеспечивать надлежащее санитарное состояние рабочих мест;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов, применяемых в производстве, инструментов, материалов;
- соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Новосибирской области;
- выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиенической одежды в соответствии с нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной

обуви и других средств индивидуальной защиты для обслуживающего персонала государственного автономного учреждения стационарного социального обслуживания населения Новосибирской области «Новосибирский дом ветеранов», и их хранения, стирку, чистку, ремонту и обезвреживание;

– обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;

– инструктаж по охране труда и пожарной безопасности (вводный, первичный, стажировку на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой) не реже чем 2 раз в год, а также проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ;

– информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

– недопущение к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда;

– организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

– расследование и учёт несчастных случаев;

– санитарно-бытовые и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

– ознакомление работников с требованием охраны труда;

– наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;

– своевременное расследование несчастных случаев и учёт их, принятие необходимых мер для устранения причин вызывающих несчастный случаи;

– возмещение вреда работникам в результате несчастного случая на производстве или иного причинения повреждения здоровья, если вред причинён по вине работодателя и в других случаях, установленных законодательством;

– расходование средств, выделенные на проведение мероприятий по охране труда работников только на эти цели;

– выдачу по требованию пострадавшего заверенную копию акта о несчастном случае не позднее трёх дней после окончания расследования по нему;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на работе;

– прохождение работниками ежегодных профилактических осмотров и флюорографии в медицинских учреждениях. Массовое проведение профилактических прививок от гриппа в осенне-зимний период, а при необходимости от других инфекций. Работодатель обязан создавать необходимые

условия для прохождения работниками профилактических осмотров и флюорографии.

6.2. Работодатель обязан организовать проведение и провести специальную оценку рабочих мест в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

## **VII. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости, обучения, переобучения и повышения квалификации.**

7.1 Увольнение Работников производится только по основаниям и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, законами РФ.

7.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель:

- проводит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учётом гарантий, предусмотренных статьёй 179 Трудового кодекса Российской Федерации;

- осуществлять выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и профсоюз;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не позднее, чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает (письменно) работнику другую работу в том же учреждении с учётом его квалификации, опыта работы.

7.2.1. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизаций, ликвидации Учреждения, сокращения количества оказываемых работ, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства, предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учётом мнения трудового коллектива.

7.2.2. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, при равной производительности труда работодателем может предоставляться работникам:

- пред пенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

7.2.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7.2.4. С целью использования внутриорганизационных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учётом организационных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ограничивает (не использует) или сокращает приём иностранной рабочей силы;
- приостанавливает наём новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

7.2.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства организации).

7.3. Выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- не соответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе;
- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

7.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию

образовательное учреждение и получающие образование соответствующего уровня впервые, успешно обучающимся в этих учреждениях работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка. Размер отпуска определяется Трудовым кодексом Российской Федерации. Работникам, обучающимся в учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации, работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы.

7.5. Повышение квалификации медицинских работников проводится за счёт средств работодателя, при наличии финансирования по статье «Повышение квалификации».

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы.

7.6. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу учебный договор на профессиональное обучение, в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, а с работниками Учреждения – ученический договор на переобучение без отрыва от производства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работники, проходящие обучение в Учреждении по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору или работать с неполным рабочим днём.

7.7. Проводить семинары с работниками по действующему законодательству, вопросам социальной политики, психологии согласно плану проведения семинаров

## **VIII. Представитель работников**

Представительство работников во взаимоотношениях с работодателем осуществляются через представителя трудового коллектива, избранного на общем собрании работников Учреждения. Представитель имеет право подписывать все необходимые документы во взаимоотношениях с работодателем.

8.1. Осуществляет контроль над соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

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

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

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

8.5. Содействует проведению специальной оценки условий труда в учреждении.

## **IX. Заключительные положения**

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителем, а также органами по труду.

9.2. Администрация Учреждения до принятия данного коллективного договора должна обеспечить тиражирование данного договора и ознакомление с ним работников.

9.3. Локальные нормативные акты: Правила внутреннего трудового распорядка; Положение об оплате труда являющееся неотъемлемой частью настоящего договора.

9.4. Изменения и дополнения в основной текст коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон.

В случае принятия или внесение изменений нормативно правовых актов Российской Федерации или Новосибирской областью на основании которых разработаны локальные нормативные акты Учреждения требующих внесения изменений в локальные нормативные акты, являющиеся частью настоящего договора, изменения в данные локальные нормативные акты вносятся приказом директора с учётом мнения представительного органа.

9.5. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания обеими сторонами и действует три года. Положения настоящего коллективного договора, которые изменяют условия труда отдельного работника, определённых ранее трудовым договором, вступают в законную силу с момента подписания работником дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке определённым Трудовым Кодексом Российской Федерации

9.6. Вновь принимаемые в Учреждение сотрудники знакомятся с коллективным договором перед оформлением на работу в установленном законом порядке.

Вновь принятый в Учреждение сотрудник считается присоединившимся к данному договору.