

# Коллективный договор

Государственного казённого учреждения  
Самарской области  
«Тольяттинский социальный приют  
для лиц без определенного  
места жительства и занятий»

на 2015-2018 год

Принят на общем собрании  
работников «13» мая 2015 года  
Протокол № 1

Юридический адрес:

445026, Самарская область, г.о. Тольятти, проспект Московский, д.8 а.

Работодатель - Сутормин Юрий Валентинович

т. 63-67-77

Представитель работников - Потапова Надежда Леонидовна

т. 48-81-49

Численность работников - 59 человек

Тольятти 2015 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области	
14. 05	2015
г. Тольятти, ул. Боровуцкая, 33 тел. (848-2) 63-70-62	
Подпись: <i>Сорокина</i>	

## **Раздел 1. Общие положения**

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении Самарской области «Гольяттинский социальный приют для лиц без определенного места жительства и занятий» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

### **1.1. Сторонами настоящего Договора являются:**

Работодатель в лице директора Сутормина Юрия Валентиновича действующий на основании Устава.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке председателем профсоюзного комитета Потаповой Надежды Леонидовны.

### **1.2. Предмет Договора**

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

## **Раздел 2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются обязательным заключением письменного трудового договора в форме, предусмотренной ст. 57 Трудового Кодекса РФ.

2.1.1. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.1.2. Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных инструкциях. Индивидуальные должностные инструкции разрабатываются на основе нормативных документов регулирующих деятельность учреждения и объявляются работнику под роспись.

2.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.4. Перевод работника на другую работу, без согласия самого работника, допускается только в случаях, предусмотренным законодательством.

2.5. Права и обязанности работника и работодателя указываются в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

### Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и ненормированный рабочий день (Приложение № 7).

3.2. Режим работы с 8.00 до 17.00

3.3. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

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

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

3.4.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. Приложение: № 2 (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска).

3.5. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

3.6. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

### Раздел 4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме - (в рублях).

4.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется работникам путем перечисления на зарплатные пластиковые карты Сбербанка России.

4.1.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Самарской области утвержденном Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. № 415 (с изменениями и дополнениями). Учреждение финансируется из областного бюджета, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а также в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение №3).

4.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

4.1.5. При работе (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере 12-25% должностного оклада. (Приложение № 5).

4.1.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

4.1.7. За работу в ночное время производить доплату в размере 50% должностного оклада. Ночное время: 22.00-06.00.

4.1.8. Установить систему материального поощрения (премирования) (Приложение №4) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;

4.1.9. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами Самарской области, почетными грамотами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, министерства здравоохранения и социального развития Самарской области;
- к профессиональным праздникам "День социального работника", "День медицинского работника".

4.2. В области нормирования труда стороны договорились:

4.2.1. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

4.3. Гарантии и компенсации.

4.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах установленных законодательством.

4.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

4.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с трудовым законодательством.

## **Раздел 5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает представителю трудового коллектива организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

5.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительности труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него

помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

• 5.4. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

## Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

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

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

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

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (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;

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

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

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 учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

бесприпятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия локальных нормативных актов;

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

## Раздел 7. Заключительные положения

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. При освобождении от должности директора ГКУ СО «Гольяттинский социальный приют» Сутормина Юрия Валентиновича коллективный договор сохраняет свое действие.

7.3. В случае не выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.4. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

7.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, важнейших организационных и других изменениях.

7.7. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

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

7.10. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Коллективный договор содержит следующие приложения:

- Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка
- Приложение 2. Список должностей, дающий право на дополнительный отпуск
- Приложение 3. Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Самарской области «Тольяттинский социальный приют»
- Приложение 4. Положение о премировании работников Государственного казенного учреждения Самарской области «Тольяттинский социальный приют»
- Приложение 5. Положение об оказании материальной помощи работникам Государственного казенного учреждения Самарской области «Тольяттинский социальный приют»
- Приложение 6. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам.
- Приложение 7. Перечень бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и др.

Подписи сторон:

Директор ГКУ СО  
«Тольяттинский социальный приют»  
Ю.В. Сутормин

«13» \_\_\_\_\_ 2015г.



Представитель работников  
И.Л. Потапова

«13» \_\_\_\_\_ 2015г.



ВЫПИСКА  
из протокола общего собрания трудового коллектива  
ГКУ СО «Тольяттинский социальный приют»  
от 13 мая 2015 года № 1

Численность работников 59 человек  
Присутствовали 53 человека

Повестка дня:

О поручении представления интересов работников по ведению переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора уполномоченному представителю.

Постановили:

Поручить представление интересов работников по ведению переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора председателю профсоюзного комитета Потаповой Надежде Леонидовне.

Подписи:

Председатель собрания

Ю.В. Сутормин

Секретарь собрания

Е.А. Елина



**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель профсоюзного комитета  
Н.Е. Потапова  
«17» 11.01.15 2015г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор ГКУ СО  
«Тольяттинский социальный приют»  
Ю.В. Сутормин  
«17» 11.01.15 2015г.

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**  
Государственного казенного учреждения Самарской области  
«Тольяттинский социальный приют»

Настоящие Правила регулируют трудовые отношения в Государственном казенном учреждении Самарской области «Тольяттинский социальный приют» - краткое наименование организации (далее по тексту - "работодатель") а именно: порядок приема и увольнения работника, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, а также меры поощрения и взыскания.

Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работающих в учреждении.

**1. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ И УВОЛЬНЕНИЕ**

**1.1. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

