ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЛАСТНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ «КОВДОРСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ» ГОАУСОН «Ковдорский КЦСОН»

г. Ковдор

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Стороны, заключившие коллективный договор:
Государственное областное автономное учреждение социального обслуживания населения «Ковдорский комплексный центр социального обслуживания населения» (ГОАУСОН «Ковдорский КЦСОН»)

Совет трудового коллектива государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Ковдорский комплексный центр социального обслуживания населения» (СТК ГОАУСОН «Ковдорский КЦСОН»)

Утвержден
на общем собрании трудового коллектива
ГОАУСОН «Ковдорский КЦСОН»
«16» декабря 2022 года

Коллективный договор
вступает в законную силу
«01» января 2023 года

Срок действия договора:
с «01» января 2023 года
по «31» декабря 2025 года

ПОДПИСАНО:

От работодателя Директор ГОАУСОН «Ковдорский КЦСОН» _____ Т.С. Радаева «16» декабря 2022 года	От работников председатель СТК ГОАУСОН «Ковдорский КЦСОН» _____ В.В. Быценко «16» декабря 2022 года

МП

Уведомительная регистрация в Министерстве труда и социального развития Мурманской области:
Регистрационный номер 168/2022 от «22» 12 2022 года

Уведомительная регистрация коллективных договоров

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между Государственным областным автономным учреждением социального обслуживания населения «Ковдорский комплексный центр социального обслуживания населения» (сокращенное официальное наименование – ГОАУСОН «Ковдорский КЦСОН») в лице директора Радаевой Татьяны Сергеевны, именуемой в дальнейшем «Работодатель», и Советом трудового коллектива (далее – СТК), представляющим интересы работников учреждения.

1.2. Договор является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками при участии СТК на основе принципов социального партнерства (ст. 24, 40 Трудового кодекса РФ).

1.3. Предметом Договора являются права и обязанности Работодателя и работников учреждения в сфере труда.

1.4. В Договор включены обязательства работников и Работодателя по следующим вопросам:

- форма и система;
- выплата пособий, компенсаций;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий охраны труда работников;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работы с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль выполнения Договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении Договора.

1.5. Работодатель признает СТК как единственного полномочного представителя работников (ст. 29, 31 ТК РФ).

1.6. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию для ведения коллективных переговоров, подготовке проектов Договора, изменений и дополнений к нему, проверке его выполнения и др. (ст. 29, 31, 51 ТК РФ).

1.7. Не являются коммерческой и служебной тайной для СТК сведения, касающиеся социально-трудовых отношений работников:

- размеры и система оплаты труда, фонд оплаты труда;
- фонд стимулирующих, компенсационных выплат;
- состояние охраны труда и социальное обеспечение работников;
- исполнение трудового законодательства и иные сведения о работниках (ст. 29, 31 ТК РФ).

1.8. Стороны пришли к соглашению, что в период действия Договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положением работников по сравнению с условиями, оговоренными в Договоре, а СТК содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм (ст. 29, 31 ТК РФ).

1.9. Контроль выполнения условий Договора осуществляется двухсторонней комиссией по работе с коллективным договором.

1.10. Во исполнение Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, уточняющие порядок применения норм трудового законодательства РФ. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения

работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

2. Срок и сфера действия Договора

2.1. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ). Начальник правового отдела обязан ознакомить всех поступающих на работу с условиями Договора.

2.2. Договор заключен сроком на 3 года и действует с «01» января 2023 года по «31» декабря 2025 года включительно, независимо от факта его уведомительной регистрации в органе по труду (ст. 43 ТК РФ).

2.3. Изменения и дополнения к Договору вносятся комиссией по работе с коллективным договором, постоянно действующей в учреждении на основании Положения о создании и работе комиссии по работе с коллективным договором ГОАУСОН «Ковдорский КЦСОН» (ст. 44 ТК РФ).

2.4. При необходимости действие Договора может быть продлено на срок, не превышающий трех лет со дня окончания его действия (ст. 43 ТК РФ).

Решение по продлению срока действия Договора должно быть принято двухсторонней комиссией по работе с коллективным договором не позднее, чем за 14 календарных дней до окончания срока действия Договора.

2.5. Договор сохраняет свое действие в следующих случаях (ст. 43 ТК РФ):

- изменение наименования учреждения, реорганизация, а также расторжение трудового договора с руководителем учреждения;
- смена формы собственности учреждения – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- реорганизация учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;
- ликвидация учреждения - в течение всего срока проведения мероприятий по ликвидации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия Договора на срок до трех лет.

2.6. В случае пересмотра норм действующего законодательства РФ в сторону сокращения прав и социальных гарантий работников в Договор по соглашению сторон могут вноситься изменения.

3. Права и обязанности сторон договора

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и имуществу других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами РФ;
- принимать локальные нормативно-правовые акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство РФ и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты учреждения, условия Договора, дополнений, изменений, соглашений к нему и трудовые договоры;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда в соответствии с Положением об охране труда в учреждении;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с Положением об обеспечении работников учреждения средствами индивидуальной защиты и спецодеждой;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца (8 и 23 числа каждого месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем - накануне этого дня;

- выплачивать в полном размере отпускные не позднее 3 рабочих дней (*по пятидневной рабочей неделе)* до начала оплачиваемого отпуска, предоставляемого по графику отпусков; при предоставлении отпуска по заявлению работника – в течение 3 рабочих дней с момента обращения работника.

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять СТК полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений, дополнений, изменений и для контроля их выполнения;

- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами РФ и Договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами РФ;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

- повышать профессиональный уровень (квалификацию) работников;

- гарантировать работникам полную занятость, организовывать труд так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей профессии, квалификации, специальности, получать соответствующую плату за свой труд;

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда, внедрять средства индивидуальной и коллективной защиты, предупреждать возникновение профзаболеваний;

- соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с работниками;

- при осуществлении своих обязанностей стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии учреждения.

3.3. Совет трудового коллектива имеет право:

- осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением о расследовании несчастных случаев в учреждении и Положением о расследовании случаев профессиональных заболеваний в учреждении;

- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных Договором;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства РФ и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных Договором, а также с изменениями условий труда;

- контролировать правильность выполнения положений Договора Работодателем и должностными лицами;

- обобщать и формулировать требования работников учреждения для внесения их в Договор.

3.4. Работник имеет право:

- заключать, изменять, расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

-на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Договором;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего дня для отдельных профессий и категорий работников; предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- получать полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- на объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участвовать в управлении учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Договором;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения через СТК, а также получать информацию о выполнении Договора, соглашений;

- защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы всеми не запрещенными законом способами;

- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными актами;

- на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

3.5. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила трудового распорядка учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя);

- знать и соблюдать общие этические нормы и правила поведения работников социальной сферы независимо от занимаемой должности для достойного выполнения ими профессиональных обязанностей;

- поддерживать высокие нравственные стандарты своего поведения.

4. Обеспечение занятости, прием на работу, прекращение (расторжение) трудового договора

4.1. Прием, перевод работников, прекращение (расторжение) трудового договора происходят в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Положением о защите персональных данных в учреждении;

- требованиями профессиональных стандартов (при этом учреждение вправе отказать в приеме на работу кандидату, квалификация которого не соответствует требованиям профессионального стандарта по этой должности (ст. 195.3 ТК РФ)).

4.2. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

Срочный договор может быть продлен один раз в период действия договора (ст. 58 ТК РФ).

4.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным действующим трудовым законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об испытательном сроке;
- о неразглашении охраняемой законом служебной тайны, персональных данных работников и получателей социальных услуг учреждения, которые стали доступны в процессе трудовой деятельности;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о проведении процедуры аттестации работника;
- о направлении работника в центр по оценке квалификации на соответствие профессиональному стандарту;
- о проведении мероприятий, направленных на доведение квалификации, знаний и умений работника до уровня, заявленного в профессиональном стандарте (повысить квалификацию, пройти обучение, переобучение или приобрести другую профессию).

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, предоставлять информацию о возможном массовом высвобождении работников в службу занятости населения.

При сокращении численности работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.6. Работодатель обеспечивает усовершенствование медицинских работников один раз в пять лет за счет средств учреждения.

При необходимости направляет работников учреждения (с их согласия) в центры по оценке квалификации на соответствие профессиональному стандарту за счет средств учреждения; за работниками на время прохождения оценки квалификации с отрывом от работы сохраняется место работы и средняя заработная плата.

Если инициатором оценки квалификации является работник, то затраты на проведение оценки (оплата услуг центра оценки квалификации, проезд, проживание) оплачивает сам работник. Средняя заработная плата за период прохождения оценки не сохраняется.

При неудовлетворительных итогах оценки квалификации работника работодатель может направлять его на повышение квалификации, обучение,

переобучение, приобретение другой профессии за счет средств учреждения (при условии необходимости данного обучения для учреждения).

Признание работника не соответствующим профессиональному стандарту не является основанием для расторжения трудового договора. Трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

4.7. После прохождения работником обучения (переобучения) по направлению и за счет учреждения, он обязан отработать в учреждении не менее 3 лет, либо возместить понесенные учреждением расходы, связанные с его обучением (переобучением).

4.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК).

4.9. Работодатель обязуется:

- производить доплату за дни временной нетрудоспособности в случае, когда средний заработок работника, для расчета дней нетрудоспособности выше, чем предельная величина среднего заработка, рассчитанного в пределах облагаемого страховыми взносами лимита, установленного законодательством».

4.10. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменения подведомственности учреждения либо с его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных ТК РФ, иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ сохранялось место работы (должность).

5. Рабочее время

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин. Для женщин установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ).

5.2. Режимы рабочего времени работников учреждения закреплены в Приложении 1 к Договору.

5.3. Перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, закреплен в Приложении 2 к Договору.

6. Время отдыха

6.1. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

Специалист по социальной реабилитации, специалист по работе с семьей, младший воспитатель, медицинская сестра, младшая медицинская сестра, санитар, машинист по стирке и ремонту спецодежды, заведующий медицинским отделом, врач – терапевт, водитель, буфетчик, специалист по социальной работе - предоставление выходного дня в соответствии с графиком сменности.

Социальные работники – предоставление выходных дней по скользящему графику.

6.2. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

6.3. Общий перерыв для отдыха и питания в учреждении устанавливается:

для женщин - с 12 ч. 45 мин. до 14 час. 00 мин.;

для мужчин - с 13 час. 00 мин. до 14 час. 00 мин.

На работах, где по ее условиям перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работнику предоставляется возможность для отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В общем случае учитывать мнение сотрудников при составлении графика отпусков работодатель вправе, но не обязан.

Работник может получить ежегодный отпуск по частям, согласовав это с Работодателем; при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должны быть не менее 14 календарных дней.

6.5. В учреждении предоставляются следующие оплачиваемые отпуска:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней;
- за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- за работу с вредными условиями труда – от 7 до 14 календарных дней (полный дополнительный отпуск предоставляется работнику, если он фактически отработал во вредных условиях труда не менее 11 месяцев; если работник фактически отработал менее 11 месяцев – отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени); работник считается фактически занятым на работах с вредными условиями труда, если он провел в этих условиях не менее половины рабочего времени, установленного для данного подразделения;
- за работу с ненормированным рабочим днем – от 3 до 6 календарных дней.

Список профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда и за работу с ненормированным рабочим днем указан в Приложении 4 к Договору.

6.6. Оплачиваемые отпуска являются общей гарантией, предоставляемой всем работникам, в том числе и работающим по совместительству. Совместителям положены отпуска той же продолжительности, что и основным работникам. Это касается как ежегодного основного оплачиваемого отпуска, так и дополнительных отпусков, в том числе за работу на Крайнем Севере (ст. 287 ТК РФ).

6.7. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

6.8. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, округление производится до целых дней, в пользу работника.

6.9. Работникам и неработающим членам их семей один раз в два года за счет Работодателя компенсируются расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно в пределах Российской Федерации (далее – стоимость проезда) любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси) (ст. 325 ТК РФ).

6.10. Право на компенсацию стоимости проезда возникает у Работника при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска или его части за первый год работы у конкретного Работодателя.

6.11. Период непрерывной работы, дающий право на оплату стоимости проезда, определяется в порядке, предусмотренном статьей 121 Трудового кодекса Российской Федерации для исчисления стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Начало периода, дающего право Работнику на оплату стоимости проезда, определяется датой начала работы у конкретного Работодателя (дата начала рабочего года).

6.12. Предоставленное работнику право на оплату стоимости проезда должно быть реализовано в течение индивидуального двухлетнего непрерывного периода работы, так как указанные выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался этим правом.

6.13. Исчисление очередного двухлетнего периода непрерывной работы, дающего право на оплату стоимости проезда, производится Работодателем с календарного дня, следующего за окончанием предыдущего двухлетнего периода.

6.14. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится перед отъездом в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда на основании заявления Работника.

6.15. Окончательный расчет производится при возвращении Работника из отпуска, на основании отчета о произведенных расходах с приложением подлинников проездных документов (билетов) или документов, предусмотренных установленным нормативным актом.

6.16. Расчет размера компенсации оплаты стоимости проезда и провода багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно работникам учреждения и неработающим членам их семей осуществляется в соответствии с Законом Мурманской области от 29.12.2004 г. № 579-01-ЗМО «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» (с учетом вносимых в него изменений) и Постановлением Правительства Мурманской области от 12.04.2005 г. № 132-ПП (с учетом вносимых в него изменений).

6.17. 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.

6.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;

- на время, необходимое для проезда к месту ежегодного отпуска и обратно *(время такого отпуска определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался)*; указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

6.19. В стаж работы, дающей право на отпуск, входят только 14 календарных дней из общего количества дней отпусков без сохранения заработной платы, предоставленных работнику в течение года. Остальные дни таких отпусков в стаж работы не входят (ст. 121 ТК РФ).

6.20. *В целях обеспечения пожарной безопасности Работодатель обязан:*

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- проводить первичный инструктаж по пожарной безопасности на рабочем месте со всеми вновь принятыми на работу, а также с работниками, переведенными для выполнения другой (новой) для них работы, а также с работниками, прибывшими с других участков;

- проводить повторный инструктаж по пожарной безопасности со всеми работниками независимо от квалификации, образования и стажа работы не реже, чем через каждые шесть месяцев;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и иные объекты учреждения;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на территории учреждения пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- директор учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

6.21. *В целях обеспечения пожарной безопасности Работник обязан:*

- знать места расположения медицинской аптечки, телефона, средств пожаротушения;

- знать номера телефонов медицинской службы и пожарной охраны;

- знать пути эвакуации, главных и запасных выходов в случае аварии и пожара, уметь ими воспользоваться в случае необходимости;

- знать правила пожарной безопасности, уметь обращаться с первичными средствами пожаротушения, правилами их использования в случаях возникновения пожара в любом месте;

- пройти первичный инструктаж по пожарной безопасности на рабочем месте;

- проходить повторный инструктаж по пожарной безопасности не реже, чем через каждые шесть месяцев;

- проходить проверку знаний пожарно-технического минимума один раз в три года.

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда работников государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Ковдорский комплексный центр социального обслуживания населения»

8. Условия работы, охрана и безопасность труда

8.1. Охрана труда (далее – ОТ) в учреждении – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

8.3. Функции по обеспечению соблюдения требований ОТ, по контролю за их выполнением в учреждении возлагаются на специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование и специальную подготовку.

8.4. Работодатель обязан обеспечить:

- организацию охраны труда работников в учреждении в соответствии с действующим законодательством РФ, отраслевыми нормативными актами, Положением об охране труда в учреждении и инструкциями по ОТ;

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

- работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;

- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъекта РФ;

-предоставление 2-3 регламентированных перерывов (общей продолжительностью 15 - 20 минут в течение рабочего времени) отдельным категориям работников с вредными условиями труда - для снижения тяжести трудового процесса (Приложение 3);

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с Положением об обеспечении работников учреждения средствами индивидуальной защиты и спецодеждой;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по ОТ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве на основании Положения о расследовании несчастных случаев на производстве в учреждении;

- инструктаж по ОТ в соответствии с Положением об организации обучения работников учреждения по безопасности труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по ОТ;

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

- ознакомление работников с требованиями ОТ;

- в случаях, предусмотренных законодательством, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;

- информирование работников об условиях работы и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях (Приложение 3, 4, 5), средствах индивидуальной защиты;

- предоставление органам государственного управления ОТ, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и ОТ информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

- расследование и учет в установленном нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением о расследовании случаев профессиональных заболеваний в учреждении;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями ОТ;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления ОТ, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов ФСС, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий работы и ОТ в учреждении и

расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрением представлений органов общественного контроля в установленные законом сроки;

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

- разработку и утверждение с учетом мнения СТК инструкций по ОТ для работников 1 раз в 5 лет;

- наличие пакета нормативных правовых актов, содержащих требования ОТ, в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

8.5. Нарушение норм и правил охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности в учреждении считается грубейшим и недопустимым нарушением трудовой дисциплины и правил, установленных в учреждении, так как это нарушение может повлечь за собой тяжелые последствия в виде причинения тяжких повреждений здоровья работников, получателей социальных услуг учреждения, а также может повлечь за собой смерть работников и получателей социальных услуг учреждения.

8.6. За нарушение норм и правил охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности в учреждении виновные лица несут всю полноту дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ.

9. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

9.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативно-правовыми актами по учреждению.

9.2. В соответствии с действующим законодательством РФ Работодатель имеет право обратиться в судебном порядке за возмещением понесенного материального ущерба в связи с возмещением вреда, причиненного здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей к лицу, по вине которого произошло причинение вреда здоровью работников.

10. Социальное и медицинское обслуживание работников

10.1. Работодатель обязан осуществлять социальное страхование всех работников учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками учреждения периодических медицинских осмотров.

10.3. При прохождении работником диспансеризации работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста (предпенсионерам) и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождаются от работы

на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

День (дни) освобождения от работы для прохождения диспансеризации согласовывается с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

10.4. Работодатель предоставляет работникам возможность санаторно-курортного лечения за счет средств областного бюджета при условии выделения путевок учреждению Министерством труда и социального развития Мурманской области.

11. Ответственность сторон договора

11.1. Стороны несут ответственность за невыполнение обязательств или нарушение положений Договора в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 55 ТК РФ, ст. 5.31 КоАП РФ).

11.2. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

11.3. Работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работникам, в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 22 ТК РФ).

11.4. Должностные лица, виновные в невыполнении обязательств и нарушении положений Договора должны быть привлечены Работодателем по представлению СТК к ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 362 ТК РФ, ст. 5.27 КоАП РФ).

11.5. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении Договора, соглашения либо нарушения установленного законом срока проведения переговоров, а равно не обеспечение работы комиссии по внесению изменений и дополнений в Договор в определенные сторонами сроки, влечет привлечение к административной ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 5.28 КоАП РФ).

Не предоставление Работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, соглашения влечет привлечение к административной ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 5.29 КоАП РФ).

11.6. Лица, получающие данные о размере заработной платы и иных персональных данных работников, обязаны соблюдать режим конфиденциальности:

- информация, относящаяся к персональным данным работников учреждения (далее – ПД), является служебной тайной и охраняется действующим законодательством РФ в соответствии с Положением о защите и обработке персональных данных работников учреждения;
- работник вправе требовать полную информацию о своих ПД, их обработке, использовании и хранении; в случае разглашения ПД работника без его согласия, работник вправе требовать от Работодателя разъяснений;
- должностное лицо, нарушившее конфиденциальность ПД несет дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность;
- нарушение установленного порядка сбора, хранения, использования или распространения информации (ПД) влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц;
- за неправомерное разглашение ПД работников виновное лицо может привлекается к дисциплинарной ответственности в виде объявления замечания,

выговора, расторжению трудового договора; лишаться премии, получить запрет на доступ к ПД работников учреждения (ст. 90 ТК РФ);

- в случае, если виновными действиями по разглашению ПД работнику был причинен моральный или материальный вред, то вся полнота материального вреда возлагается на виновное лицо.

Приложение 1

РЕЖИМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5-ти дневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней – суббота, воскресенье.

- мужчины – 40 часов в неделю, женщины – 36 часов в неделю;
- продолжительность рабочего дня:
  - женщины (7,2 часа) с 8:30 до 17:00 (в пятницу – до 16:45);
    перерыв для отдыха и приема пищи с 12:45 до 14:00
  - мужчины (8 часов) с 8:00 до 17:00
    перерыв для отдыха и приема пищи: с 13:00 до 14:00.

должности (профессии):
- директор
- заместитель директора
- главный бухгалтер
- бухгалтер (все категории)
- экономист (все категории)
- начальник хозяйственного отдела
- заведующий хозяйством
- специалист
- специалист по охране труда
- специалист по закупкам
-начальник отдела правового, кадрового, информационного обеспечения и организации закупок
- юрисконсульт (все категории)
- специалист по социальной работе
- сестра-хозяйка
- заведующий отделением
- психолог в социальной сфере
- инструктор по адаптивной физической культуре
- администратор баз данных
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений 2 разряда
- медицинская сестра (реабилитационное отделение по работе с семьей)
- буфетчик (реабилитационное отделение для инвалидов и граждан пожилого возраста г. Ковдор, н.п. Енский)

5-ти дневная рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику

- женщины – 36 часов в неделю;
- продолжительность рабочего дня: с 8:30 до 17:00 (в пятницу с 8:30 до 16:45); перерыв для отдыха и приема пищи с 12:45 до 14:00

должности (профессии): социальный работник

5-ти дневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней – суббота, воскресенье.

- мужчины – 40 часов в неделю, женщины – 36 часов в неделю;

- продолжительность рабочего дня:
  - женщины (7,2 часа) с 8:30 до 17:00 (в пятницу – до 16:45);
  перерыв для отдыха и приема пищи с 11:45 до 13:00, 13:00 до 14:15
  - мужчины (8 часов) с 8:00 до 17:00
  перерыв для отдыха и приема пищи: с 13:00 до 14:00.
  должности (профессии):
  - специалист по социальной реабилитации (реабилитационное отделение для инвалидов и граждан пожилого возраста)

Суммированный учет рабочего времени с предоставлением выходных дней по графику сменности; учетный период – 1 квартал

- продолжительность рабочего дня:
  1 смена с 7:30 до 15:12 час.
  перерыв для отдыха и приема пищи с 11:30 до 12:00
  2 смена с 9:48 до 17:30 час.
  перерыв для отдыха и приема пищи с 13: 00 до 13:30 час.
  должности (профессии):
  - специалист по социальной реабилитации (группа для детей-инвалидов);
  - специалист по работе с семьей (группа для детей-инвалидов)
  - младший воспитатель (группа для детей-инвалидов)

- продолжительность рабочего дня (смены) 12 часов:
  1 смена с 8:30 до 20:30
  2 смена с 20:30 до 8:30
  перерывы для отдыха и приема пищи в течение рабочей смены
  должности (профессии):
  - медицинская сестра
  - младшая медицинская сестра по уходу за больными

- продолжительность рабочего дня:
  - женщины (7,2 часа) с 8:30 до 17:00;
  перерыв для отдыха и приема пищи с 12:45 до 14:00
  - мужчины (8 часов) с 8:00 до 17:00
перерыв для отдыха и приема пищи: с 13:00 до 14:00.

  должности (профессии):
  - старшая медицинская сестра
  - санитар
  - машинист по стирке и ремонту спецодежды
  - младшая медицинская сестра по уходу за больными, оказывающая помощь получателям социальных услуг при приеме гигиенической ванны
  - заведующий медицинским отделом;
  - врач-терапевт.

- продолжительность рабочего дня (смены) 8 часов:
  1 смена: с 8:00 до 17:00; перерыв для отдыха и приема пищи: с 13:00 до 14:00
  2 смена: с 7:00 до 16:00; перерыв для отдыха и приема пищи: с 12:00 до 13:00

регламентированные перерывы не менее 15 минут через каждые 2 часа непрерывного управления транспортным средством.

должности (профессии): водитель

- продолжительность рабочего дня (смены):
  1 смена - с 07:30 до 16:42
  (перерыв для отдыха и приема пищи с 09:30 до 10:30, с 13:30 до 14:30)
  2 смена – с 09:30 до 18:42
  (перерыв для отдыха и приема пищи с 14:30 до 16:30)

  должности (профессии): буфетчик (реабилитационное отделение по работе с семьей)

- продолжительность рабочего дня (смены):
  1 смена - с 8:00 до 19:00
  Перерывы для отдыха и приема пищи с 13:00 до 14:00
  2 смена - с 8:00 до 16:12
  Перерывы для отдыха и приема пищи с 13:00 до 14:00.

  должности (профессии): буфетчик (стационарное отделение)

- продолжительность рабочего дня (смены):
  1 смена с 7:00 до 14:42 (перерыв для отдыха и приема пищи с 10:00 до 10:30)
  2 смена с 9:00 до 16:42 (перерыв для отдыха и приема пищи с 13:00 до 13:30)
  3 смена с 14:00 до 21:42 (перерыв для отдыха и приема пищи с 18:00 до 18:30)
  4 смена с 16:18 до 24:00 (перерыв для отдыха и приема пищи с 19:30 до 20:00)

  должности (профессии):
  - специалист по работе с семьей

- продолжительность рабочего дня (смены):
  1 смена с 7:48 до 17:00 (перерыв для отдыха и приема пищи с 13:00 до 15:00)
  2 смена с 16:48 до 24:00 (перерыв для отдыха и приема пищи в течение смены)
  3 смена с 00:00 до 12:00 (перерыв для отдыха и приема пищи в течение смены)
  4 смена с 06:48 до 16:00 (перерыв для отдыха и приема пищи с 12:00 до 14:00)
  должности (профессии): младший воспитатель

Приложение 2

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ

№ п/п	Должность (профессия)	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	Главный бухгалтер	6
2.	Заместитель директора	6
3.	Бухгалтер (все категории)	3
4.	Экономист (все категории)	3
5.	Начальник хозяйственного отдела	3
6.	Заведующий отделением	3
7.	Начальник правового отдела	3
8.	Водитель автомобиля	3

Примечание: дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Приложение 3

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА С ПРЕДОСТАВЛЕНИЕМ РЕГЛАМЕНТИРОВАННЫХ ПЕРЕРЫВОВ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

№ п/п	Должность (профессия)
1.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
2.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными
3.	Сестра-хозяйка
4.	Младший воспитатель
5.	Медицинская сестра
6.	Санитар

Приложение 4

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА С ПРЕДОСТАВЛЕНИЕМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

№ п/п	Должность (профессия)	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	Старшая медицинская сестра	14
2.	Медицинская сестра	14
3.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	14
4.	Санитар	14
5.	Младший воспитатель	7
6.	Социальный работник	7

Примечание: полный дополнительный отпуск предоставляется работнику, если он фактически отработал во вредных условиях труда не менее 11 месяцев; если работник фактически отработал менее 11 месяцев – отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени); дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Приложение 5

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА С ОПЛАТОЙ ТРУДА В ПОВЫШЕННОМ РАЗМЕРЕ

№ п/п	Должность (профессия)	Доплата к окладу, %
1.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4
2.	Медицинская сестра*	4
3.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4
4.	Сестра-хозяйка	4
5.	Младший воспитатель	4
6.	Социальный работник	4
7.	Санитар	4

Примечание: размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 ТК РФ).

** По результатам СОУТ определена вредность только для медицинской сестры стационарного отделения для граждан пожилого возраста, работающей с контингентом (вредность - биологический фактор, класс 3.1)*