

Представительный орган (представитель
трудового коллектива) работников
ГАУСО ВО «Муромский комплексный
центр социального обслуживания
населения»



Ю.В.Молодцова

Директор ГАУСО ВО «Муромский
комплексный центр социального
обслуживания населения»



Н.С.Бученкова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«МУРОМСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

602205, Владимирская область, город Муром, улица Спортивная, дом 13



Принят на общем собрании трудового
коллектива ГАУСО ВО «Муромский
комплексный центр социального
обслуживания населения»
30 сентября 2022 года сроком на 3 года

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении социального обслуживания Владимирской области «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную деятельность коллектива.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации между государственным автономным учреждением социального обслуживания Владимирской области «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - учреждение) в лице директора Бученковой Натальи Сергеевны, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работниками государственного автономного учреждения социального обслуживания Владимирской области «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» в лице представительного органа работников (представителя трудового коллектива) государственного автономного учреждения социального обслуживания Владимирской области «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» Молоденовой Юлии Владимировны, с другой стороны.

1.3. Структура и содержание коллективного договора определены сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности обеспечения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с 01 октября 2022 года и действует в течение трех лет.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.6. Действие коллективного договора сохраняется в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При этом сроки сохранения действия коллективного договора следующие:

- при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении

нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.7. В течение срока действия коллективного договора в него, по взаимной договоренности сторон, могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социально-экономическое положение работников, а также в случаях изменения законодательных норм (ст. 44 ТК РФ). Изменения и дополнения к коллективному договору доводятся до работников учреждения с объяснением причин их вызвавших и принимаются на общем собрании. Изменение и дополнение коллективного договора осуществляется в процессе проведения коллективных переговоров, т.е. по правилам его заключения.

Основаниями для внесения изменений в коллективный договор могут быть:

- внесение изменений в законодательство, если коллективный договор закрепляет данные положения;
- согласованное решение сторон об улучшении положения сторон;
- признание норм коллективного договора, не соответствующих трудовому законодательству.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются предусмотренные законодательством о труде основные положения об условиях труда, охране и оплате труда и других гарантиях и льготах, предоставляемых работникам.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

3. Права и обязанности сторон

3.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

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

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

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

- подготовку и дополнительное профессиональное образование;

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

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения, утвержденного приказом Минтруда России от 31.12.2013 N 792;

- в случае обучения за счет средств Работодателя отработать после обучения не менее установленного договором срока.

3.3. Основные права и обязанности Работодателя:

3.3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- 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, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты;

- реализовывать права, предоставленные ему [законодательством](#) о специальной оценке условий труда.

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

3.3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;

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

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством 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.

4. Трудовые отношения

4.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым законодательством. Сторонами трудовых отношений являются работник и Работодатель.

4.2. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

4.3. 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.

4.4. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности Работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (в том числе социальные работники);
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

По соглашению сторон трудового договора срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных чрезвычайных обстоятельств;
- с руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером учреждения;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором, или на следующий день после вступления договора в силу, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

4.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении служебной тайны. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителя, главного бухгалтера, руководителей структурными подразделениями - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

4.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.8. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.9. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки

квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

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 организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

4.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата (при равной производительности труда и квалификации) имеют:

- семейные, 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);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работ;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

4.12. Беременные женщины (и женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

4.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- 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;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 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;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.15. В случае прекращения трудового договора с руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему

выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

4.16. По условиям трудовых договоров, заключенных между Работодателем и Работниками, Стороны соблюдают режим конфиденциальности в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

4.17. Защита персональных данных Работника осуществляется в соответствии с Политикой информационной безопасности в отношении обработки персональных данных учреждения.

5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (*приложение №1 к Коллективному договору*).

5.2. В соответствии с действующим законодательством для Работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Начало ежедневной работы - 8 часов 00 минут.

Окончание рабочего дня - 17 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в период с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

5.2.1. Для работников учреждения, чьим местом работы является здание по адресу: г.Муром, ул.Спортивная, д.13 устанавливается следующий режим работы:

Начало ежедневной работы - 08 часов 00 минут.

Окончание рабочего дня - 16 часов 30 минут.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в период с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут.

5.2.2. Заведующим отделениями социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов №1-5, заведующему, специалистам по социальной работе, социальному работнику отделения срочного социального обслуживания устанавливается следующий режим работы:

понедельник: с 08 часов 00 минут до 19 часов 00 минут

вторник – четверг: с 08 часов 00 минут до 16 часов 30 минут

пятница: с 08.00 часов до 14.00 часов

перерыв для отдыха и питания: с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут (с соблюдением фонда рабочего времени в месяц при пятидневной рабочей неделе).

5.2.3. Водителям учреждения устанавливается следующий режим работы:

Начало ежедневной работы - 07 часов 30 минут;

Окончание рабочего дня - 16 часов 30 минут;

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в период с 11 часов 30 минут до 12 часов 30 минут.

5.2.4. Заведующему, специалисту по социальной работе, фельдшеру отделения милосердия для граждан пожилого возраста и инвалидов «Резиденция цветов» устанавливается следующий режим работы:

Начало ежедневной работы - 08 часов 00 минут;

Окончание рабочего дня - 15 часов 42 минуты;

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в период с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 36 часовая рабочая неделя, для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая ее продолжительность не предусмотрена федеральными законами.

Начало ежедневной работы - 8 часов 00 минут;

Окончание рабочего дня - 16 часов 12 минут.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в период с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

5.4. Для отдельных категорий работников устанавливаются сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности; в режиме гибкого рабочего времени (с соблюдением фонда рабочего времени в месяц при пятидневной рабочей неделе).

Продолжительность работы при сменном режиме, в т.ч. время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

5.5. По усмотрению администрации в целях служебной необходимости для определенных должностей может быть установлен ненормированный день. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем определен в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения (*Приложение №1 к Коллективному договору*).

5.6. 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;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Иным работникам отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться в течение года по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения Работодателя.

5.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей п.5.7., при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6. Оплата труда

6.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, а также порядок установления доплат, надбавок и других выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Владимирской области «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» (*приложение 2 к Коллективному договору*), Положением о выплатах стимулирующего характера работникам государственного автономного учреждения социального обслуживания Владимирской области «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» (*приложение 3 к Коллективному договору*) и Положением о порядке проведения тарификации работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Владимирской области «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» (*приложение 4 к Коллективному договору*).

Оплата труда Работников учреждения устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения, фондом оплаты труда, утвержденным ДСЗН Владимирской области и средствами от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.3. Оплата труда в Учреждении производится в соответствии действующими нормативно-правовыми актами.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца – не позднее 21 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца – не позднее 6 числа следующего месяца,

Заработная плата выплачивается в кассе учреждения или перечислением денежных средств на лицевые счета работников, открытых в кредитных организациях, на счета банковских карт, на основании письменных заявлений работников.

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации.

Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной.

6.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения Работника.

7. Поощрения за труд

7.1. Почетная грамота учреждения является формой поощрения работников, проработавших в учреждении не менее 2 лет, за добросовестный труд в учреждении и высокие трудовые достижения в течение года, а также за внедрение новых социальных технологий в деятельность своих подразделений, в связи с юбилеем и другими знаменательными датами.

7.2. Благодарственное письмо является формой поощрения работников, за выполнение особо важных поручений директора учреждения, добросовестный труд, проявление инициативы в течение года. Работник награждается Благодарственным письмом независимо от продолжительности его работы в учреждении.

7.3. Порядок награждения определяется Положением о Почетной грамоте и Благодарственном письме государственного автономного учреждения социального обслуживания Владимирской области «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» (*приложение 6 к Коллективному договору*).

7.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к ведомственным и государственным наградам.

7.5. Порядок и условия выплаты премий работникам учреждения определяется Положением о выплатах стимулирующего характера работникам государственного автономного учреждения социального обслуживания Владимирской области «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» (*приложение 3 к Коллективному договору*).

7.6. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе могут применяться следующие поощрения:

- выражение Благодарности от имени директора учреждения;
- награждение ценным подарком;
- присвоение звания лучшего по профессии.

8. Социальные гарантии и компенсации

8.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

8.1.1. Частичную, но не менее установленного размера пособия на погребение, компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

- связанных с погребением умерших работников;
- связанных с погребением близких родственников работников (несовершеннолетних детей).

8.1.2. Выплату материальной помощи:

- членам семьи умершего работника, бывшего работника, вышедшего на пенсию, или работнику, бывшему работнику, вышедшему на пенсию, в связи со смертью члена (членов) его семьи в размере до 1 МРОТ;
- в связи со смертью члена (членов) его семьи в размере до 1 МРОТ;
- работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения (усыновления, удочерения), в размере до 1 МРОТ;
- работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту в размере до 1 МРОТ;
- в связи с датами рождения (20,25,30,35,40 и т.д.) в размере до 1 МРОТ;
- в связи с регистрацией брака работника в размере до 1 МРОТ;
- в случае болезни и лечения работника или членов его семьи (муж, жена, дети) в размере до 1 МРОТ;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – в размере до 1 МРОТ (предоставляется 1 раз в год).

8.1.3. Предоставление автотранспорта за счет средств Работодателя для организованного отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также и другие социальные фонды.

8.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации, профессиональное образование работников.

8.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

8.2.6. Предоставлять меры социальной поддержки по оплате за содержание и ремонт жилья, услуг теплоснабжения (отопления) и электроснабжения в форме денежной компенсации:

- социальным работникам;
- специалистам по социальной работе;
- врачам – специалистам всех наименований;
- среднему медицинскому персоналу,

работающим на постоянной основе в сельских поселениях не менее чем на 0,5 ставки.

Право на получение мер социальной поддержки лицам, указанным в настоящем пункте, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет, а также лицам, принятым на время отпуска специалистов по уходу за ребенком, сохраняется.

8.2.7. Обеспечивать проездными документами социальных работников и специалистов по социальной работе, чья профессиональная деятельность связана с разъездами, на проезд на транспорте общего пользования (кроме такси), приобретенными за счет соответствующих бюджетных ассигнований и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности или работникам предоставляется денежное возмещение затрат по факту предоставления документов, подтверждающих проезд.

8.3. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

8.3.1. Предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

8.3.2. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

8.4. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда женщин и молодежи, для чего:

- выполняет мероприятия по механизации ручных работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

- исключает применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.5. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи (молодыми работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет): создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

8.5.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

8.5.2. Утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за молодыми работниками на период до 6 месяцев с начала их работы и выплачивает наставникам надбавку в размере до 30% должностного оклада.

8.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

8.7. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

9. Охрана труда

9.1. Охрана труда - 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.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя, за счет денежных средств на охрану труда из бюджетных средств, а в случае их отсутствия могут привлекаться и внебюджетные средства.

Заведующие отделениями принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма. В учреждении разрабатываются мероприятия (соглашение) по охране труда (*приложение 7 к Коллективному договору*).

9.2. Работодатель обязан 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 средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

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

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- 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 специальной оценки условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных 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 существующем 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 несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- 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 представительного органа работников.

9.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по

направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

9.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор и приложения к нему подлежат направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Владимирской области.

10.2. Работодатель и представители трудового коллектива систематически проверяют выполнение Коллективного договора.

10.3. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его обязанностей работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.4. Представители трудового коллектива, заключившие Коллективный договор от имени работников, в целях контроля за его выполнением:

- проводят проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивают у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получают ее не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса.

10.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.8. Если в результате изменения законодательства и нормативных актов РФ и Владимирской области отдельные статьи настоящего Коллективного договора вступают в противоречие с ними, эти статьи утрачивают силу и до момента внесения изменений в Коллективный договор Учреждение руководствуется законодательством РФ и Владимирской области.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников ГАУСО ВО «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» (приложение №1)
2. Положение об оплате труда работников ГАУСО ВО «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» (с приложениями) (приложение №2)
3. Положение о выплатах стимулирующего характера ГАУСО ВО «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» (с приложениями) (приложение № 3).
4. Положение о порядке проведения тарификации работников ГАУСО ВО «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» (с приложениями) (приложение №4).
5. Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам ГАУСО ВО «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» (приложение №5).
6. Положение о почетной грамоте и благодарственном письме ГАУСО ВО «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» (приложение №6)
7. Соглашение по охране труда (приложение №7).