

**Представитель трудового коллектива
работников ГАУСО ВО «Муромский
комплексный центр социального
обслуживания населения»**

Ю.В.Молоденова

**Директор ГАУСО ВО «Муромский
комплексный центр социального
обслуживания населения»**

Н.С.Бученкова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного автономного учреждения
социального обслуживания Владимирской области
«Муромский комплексный центр
социального обслуживания населения»**

602205, Владимирская область, г.о. округ Муром,
город Муром, улица Спортивная дом № 13

на период с 01.10.2025 г. по 30.09.2028 г.

Принят на общем собрании трудового
коллектива ГАУСО ВО «Муромский
комплексный центр социального
обслуживания населения»
01 октября 2025 года

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении социального обслуживания Владимирской области «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения» и устанавливает взаимные обязательства сторон 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 2025 года и действует до 30 сентября 2028 года.

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).

1.8. Работодатель признает Представителя работников трудового коллектива единственным представителем работников ГАУСО ВО «Муромский комплексный центр социального обслуживания населения», поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.

Работники предоставляют право Представителю трудового коллектива договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

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

Основаниями для внесения изменений в коллективный договор могут быть:

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

1.10. Во всех ссылках на нормы трудового законодательства имеется в виду их редакция на момент заключения Договора.

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 между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

4.2. При заключении трудового договора лицо поступающее на работу для подтверждения трудовой деятельности и трудового стажа предъявляет работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника.

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 организации, его заместителями и главным бухгалтером независимо от организационно-правовой формы и формы собственности организации;

- 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:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового Кодекса РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового Кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового Кодекса РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового Кодекса РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) 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 (статья 75 Трудового Кодекса РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением

определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового Кодекса РФ);

8) отказ 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 отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового Кодекса РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового Кодекса РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового Кодекса РФ);

11) нарушение установленных Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового Кодекса РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

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 Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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. 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.

4.14. 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.

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

4.16. 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.о. округ Муром, г.Муром, ул.Спортивная, д.13, за исключением работников, указанных в п.5.2.2., 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 отделением 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, за исключением водителя отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов №5:

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.

5.2.5. Для категории социальных работников установить режим гибкого рабочего времени (с соблюдением фонда рабочего времени в месяц при пятидневной рабочей неделе). Продолжительность учетного периода:

пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю (при оказании социальных услуг в городе), 36 часов в неделю (при оказании социальных услуг в сельской местности).

Рабочие дни: понедельник – пятница.

Время возможного начала и окончания рабочего дня для городской местности: с 08 час. 00 мин. до 19 час. 00 мин., для сельской местности: с 08 час. 00 мин. до 18 час. 00 мин.

Перерыв для отдыха и приема пищи с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

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.

- 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. В целях служебной необходимости для определенных должностей может быть установлен ненормированный день.

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих должностей:

- директор учреждения,
- заместитель директора,
- главный бухгалтер,
- заведующий отделением милосердия для граждан пожилого возраста и инвалидов,
- водители (за исключением водителя мобильной бригады отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов №5).

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, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - 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.

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на

Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

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.

5.8. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по

желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

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 Министерством социальной защиты населения 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. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

6.5. 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.

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

- за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца – 8 числа следующего месяца,

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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.

6.7. 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.

6.8. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.10. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Эти ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

6.11. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

6.13. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

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».

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».

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 Почетной грамотой и Благодарственным Письмом 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. 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).

8.1.2. 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 Социальный фонд Российской Федерации.

8.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам информации о начислении страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации и другие 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 по основному месту работы 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 обеспечивает социальную защиту молодежи (молодыми работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 35 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:

8.4.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

8.4.2. 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.

8.5. 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.

9.2. В целях улучшения условий и охраны труда, снижения уровней профессиональных рисков Работодатель ежегодно реализует следующие мероприятия:

1. Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.

2. Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

3. Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью исключения или снижения до допустимых уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

4. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в помещениях, тепловых и воздушных завес, установок дезинфекции, аэрирования, кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений, соответствующего нормативным требованиям.

5. Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.

6. Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.

7. Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды.

8. Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты.

9. Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.

10. Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда, тренингов, круглых столов по охране труда.

11. Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.

12. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

13. Создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи.

14. Устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.

15. Организация и проведение производственного контроля.

16. Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда.

17. Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);

приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.

18. Разработка и приобретение электронных программ документооборота в области охраны труда в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

19. Приобретение приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающего дистанционную видео-, аудио или иную фиксацию процессов производства работ.

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.

9.6. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодатель осуществляет не менее 500000 (пятьсот тысяч) рублей в год.

9.7. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в организации Работодателя вводится должность специалиста по охране труда.

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 соответствующий орган по труду. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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).