

Директор  
государственного областного  
автономного учреждения социального  
обслуживания населения «Мурманский  
комплексный центр социального  
обслуживания населения»



 А.Л. Акачёнок

«23» июля 2018 г.

Представитель работников,  
уполномоченный подписывать  
коллективный договор, выбранный  
большинством голосов на  
Конференции Трудового  
коллектива

 Д.В. Пашков

«23» июля 2018 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного областного автономного учреждения  
социального обслуживания населения

«Мурманский комплексный центр социального обслуживания населения»

Дата вступления в действие

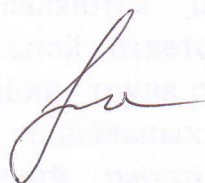
«23» июля 2018 г.

Дата окончания действия

«22» июля 2021 г.

Регистрационный номер 150/2018 от «24» 04 2018 г.





г. Мурманск  
2018 год



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения  
социального обслуживания населения  
«Мурманский комплексный центр социального обслуживания населения»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении социального обслуживания населения «Мурманский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

### 1.2. Стороны Договора:

**Работодатель** - государственное областное автономное учреждение социального обслуживания населения «Мурманский комплексный центр социального обслуживания населения» в лице директора Академик Лели Анатолевны, действующей на основании Устава.

**Работники** в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива. Представитель работников, уполномоченный подписывать Коллективный договор и вносить в него изменения, выбирается большинством голосов на Конференции трудового коллектива.

Первичная профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе организации присущими профсоюзу методами и средствами.

Первичная профсоюзная организация осуществляет защиту трудовых прав, в том числе установленных настоящим Коллективным договором, в отношении работников - не членов профсоюза, ежемесячно уплачивающих в профсоюзную организацию плату из своей заработной платы в размере 1%.

### 1.3. Цели заключения Договора:

1.3.1. Основными целями заключения Договора являются повышение эффективности работы Учреждения, усиление социальной ответственности сторон за результаты деятельности, обеспечение мотивации труда работников за счет предоставления предусмотренных Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот, выстраивание взаимоотношений работодателя и работников на принципах социального партнерства в сфере труда.

1.3.2. В основу настоящего Договора положены Конституция РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права, законы и иные нормативные федеральные и региональные акты. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Учреждения.

1.3.3. Предметом настоящего Коллективного Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством



положения об улучшении условий труда и его оплаты, социальных гарантий и льгот, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

1.3.3. Затраты, связанные с реализацией Договора, осуществляются в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

1.3.4. Ни одна из сторон Договора не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.3.5. Настоящий Договор распространяется на всех работников учреждения.

## 2. Права и обязанности сторон

### 2.1. Основные права работников:

2.1.1. Все работники наделены правами, установленными действующим законодательством, локальными нормативными актами работодателя, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами.

### 2.1.2. Работники имеют право на:

а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;

б) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

в) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда, условиям безопасности труда;

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

д) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

е) отдых, обеспечиваемый установлением продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

ж) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

з) создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

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

к) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном законодательством;

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

м) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

н) контроль выполнения настоящего коллективного договора.

### 2.2. Основные права работодателя:



2.2.1. Работодатель в трудовых отношениях с работниками реализует свои права в соответствии с законодательством, настоящим коллективным договором, в том числе право:

- а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законом;
- б) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- в) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- г) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, клиентов учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения и настоящего коллективного договора;
- д) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законом;
- е) контролировать выполнение настоящего коллективного договора;
- ж) принимать локальные нормативные акты.

2.3. Обязанности сторон:

2.3.1. Обязанности работодателя:

- а) рассматривать представления Совета трудового коллектива, первичной профсоюзной организации учреждения, иных представителей работников учреждения о выявленных нарушениях трудовых законодательства, принимать меры по их устранению;
- б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- в) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- г) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- д) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- е) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым кодексом;
- ж) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- з) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- и) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- к) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- л) знакомить всех поступающих на работу с настоящим коллективным договором;







3.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, в частности:

3.5. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения из числа предусмотренных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями или условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

нормы трудового права.

закондательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими и) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

з) условие об обязательном социальном страховании работника в (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

ж) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы работник принимается на работу в соответствующих условиях;

е) компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда, если он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя;

д) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника работника, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты);

г) условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада Трудовым Кодексом или иными федеральными законами;

основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, а в случае, когда дата начала работы, а также срок его действия (причины), послужившие конкретный вид поручаемой работнику работы);

расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;

б) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным местом работы с указанием особенностей структурного подразделения;

а) место работы с указанием особенностей структурного подразделения;

следующие условия:

3.4. Обязательными для включения в трудовой договор являются

д) место и дата заключения трудового договора.

и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

г) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и идентификационный номер налогоплательщика;

б) сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

а) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;

3.3. В трудовом договоре указывается:

определенный срок в соответствии с действующим законодательством.

3.2. При заключении срочного трудового договора в нем указываются обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения на



а) об уточнении места работы или о рабочем месте;

б) об испытании;

в) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

г) об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. При изменении у работника существенных условий трудового договора работодателем должны быть внесены соответствующие изменения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Центра, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязуется заблаговременно в письменной форме сообщить об этом в первичную профсоюзную организацию не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников Центра, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание производится с учетом мотивированного мнения представителя первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель направляет в первичную профсоюзную организацию копию приказа и копии иных документов, являющихся основанием для принятия данного решения. В течение 3 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий необходимых документов от работодателя председатель первичной профсоюзной организации сообщает Работодателю в письменной форме о принятом решении.

При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель первичной профсоюзной организации. Работодатель берет на себя обязательность соблюдать установленные требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

#### 4. Рабочее время, время отдыха.

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается трудовым законодательством и не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Продолжительность работы сверхурочная:

4.3.1. Учреждение функционирует по пятидневной рабочей неделе с двумя



- 4.3.2. Для работников работодателя устанавливается пятидневную рабочую неделю продолжительностью:
- для мужчин - 40 часов в неделю 8 часов в день;
  - для женщин - 36 часов в неделю 7,2 часов в день.
- 4.3.3. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания, за исключением работников отделения дневного пребывания молодых инвалидов, устанавливается приказом директора Учреждения и доводится до работников отделения дневного пребывания молодых инвалидов под роспись.
- 4.3.6. Режим рабочего дня может быть изменен по заявлению работников, которые рассматриваются администрацией Учреждения индивидуально.
- 4.3.7. Нерабочие праздничные дни устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, актами субъекта Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.
- В соответствии с действующим законодательством на дату утверждения настоящего коллективного договора нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:
- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
  - 7 января - Рождество Христово;
  - 23 февраля - День защитника Отечества;
  - 8 марта - Международный женский день;
  - 1 мая - Праздник Весны и Труда;
  - 9 мая - День Победы;
  - 12 июня - День России;
  - 4 ноября - День народного единства.
- 4.3.8. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день или предоставляется в другое время в соответствии с постановлением Правительства РФ.
- 4.3.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 4.3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, оформляется приказом директора. Размер оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется действующим законодательством.
- 4.3.11. По соглашению между Работником и Работодателем могут



6.5. Очередность предоставления отпусков, утвержденным директором учреждения не соответствует с графиком отпусков, утвержденным директором учреждения, в котором не может быть менее трех календарных дней.

6.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и

Севера 24 календарных дня.

6.3. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня.

6.2. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней.

6.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

## 6. Предоставление ежегодных отпусков.

- и) водитель.
  - и) специалист по закупкам;
  - з) социальный работник отделения социального обслуживания на дому;
  - ж) специалист по социальной работе отделения социального обслуживания на дому;
  - е) заведующий отделением;
  - д) бухгалтер второй категории;
  - г) бухгалтеры всех категорий;
  - в) главный бухгалтер;
  - б) заместитель директора;
  - а) директор;
- рабочий день:

5.2. Категории работников, которым установлен ненормированный рабочий день.

5.1. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

## 5. Категории работников, которым установлен ненормированный рабочий день.

4.3.1. Запрещается в рабочее время отвлекать сотрудников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей.

4.3.1.2. Контроль учёта рабочего времени осуществляется руководителями структурных подразделений, специалистом по кадрам.

4.3.1.2.2. При установлении неполный день (смена) или неполная рабочая неделя. При производстве пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.



позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График обязательен, как для работодателя, так и для работника.

6.6. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

6.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Непользуемая в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.9. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

6.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. За работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска. Замена денежной компенсацией дополнительного отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня не производится.

6.11. Администрация учреждения должна предоставлять отпуск вне графика отпусков работникам учреждения, получившим путевку на санаторно-курортное лечение.

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

6.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, провозов детей в армию - до 5 календарных дней;

д) при поступлении детей сотрудников в ВУЗ с выездом за пределы области, елиножды до 14 календарных дней с каждым ребенком;

6.15. Определить период летнего времени для графика отпусков - с 1 мая по 30 сентября.

6.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре



7.7. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствия у работника не начисляется.

7.6. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

7.5. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

7.4. При наличии письменного согласия работника срок временного перевода на другую работу в том же или другом структурном подразделении может быть продлен приказом работодателя более чем на один месяц.

7.3. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

7.2. Любой перевод работника должен быть обоснован, оформлен письменным приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под росписью до перевода.

7.1. Переводом работника на другую работу считается любой случай поручения работнику временно или постоянно трудовых обязанностей, при которых у работника меняются существенные условия трудового договора.

## 7. Переводы работников.

а) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

б) работникам в возрасте до 18 лет;

в) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

а) женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

б) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

6.18. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

а) женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

б) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

6.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.



7.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные условия трудового договора не могут быть соблюдены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

7.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

7.10. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. При отсутствии указанных работ или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса.

7.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

7.12. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

7.13. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

7.14. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, работодатель – досрочно отменить поручения о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

7.15. Все случаи перемещения работников в другое структурное подразделение для постоянного выполнения ими своих трудовых обязанностей на новом месте, должны быть обоснованы и оформляться письменным



## 8. Оплата труда.

8.1. Выплату заработной платы работодателю производит перечислением средств на указанный работником счет в банках согласно заключенных

указанным договором.

8.2. По письменному заявлению работника его заработная плата может

перечисляться на указанный им счет в другом банковском учреждении, с этим издержки работодателя относятся за счет работника и учитываются при соответствии перечислении.

8.3. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

8.4. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Заработная плата выплачивается:

- 20 числа текущего месяца;

- 5 числа следующего месяца.

Работникам, принятым на работу или приступившим к работе после выхода из отпуска, заработная плата выплачивается не позднее, чем через 15 дней после выхода на работу. В общеустановленные даты (20 числа, 5 числа) также производится промежуточная выплата части заработной платы вновь принятым работникам, а также работникам, приступившим к работе по окончании длительной командировки, очередного оплачиваемого отпуска за текущий месяц.

8.5. В исключительных случаях возможен перенос выплаты заработной платы, который устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Совета трудового коллектива, первичной профсоюзной организации Учреждения, иных представителей работников Учреждения.

8.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в рабочий день, предшествующий этому дню.

8.7. Размер заработной платы за первую половину месяца производится пропорционально отработанному времени на основании табеля учета использования рабочего времени из расчета должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за выслугу лет, персонального повышающего коэффициента, надбавки за классность, районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.



## 10. Охрана труда.

Трудового кодекса РФ.

пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется

которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные в) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет

РФ);

кодекса РФ) или в случае простоя (часть третья статьи 157 Трудового кодекса работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины

сметных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику вследствие

б) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие

другую работу в другую местность, а также в других случаях;

а) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на

заложенности работодателя могут производиться:

9.2. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

## 9. Удержания из заработной платы работника.

9.1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

8.11. Заработная плата работников учреждений, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму

работы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного

федеральным законодательством, увеличенного на районный коэффициент и

потребую надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

8.10. Работодатель осуществляет оплату труда работника учреждения в соответствии с заключенными трудовыми договорами, Положением об оплате

труда работников и Положением о материальном стимулировании работников

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

8.8. Доходы от оказания дополнительных платных услуг распределяются

списано Порядка расходования средств, образовавшихся в результате

финансирования центра социального обслуживания населения



1.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-гигиенические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работодатель берёт на себя ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда и отдыха в организации, в том числе за:

1.1.1. Разработку (пересмотр действующих) инструкций по охране труда. Обеспечение инструкциями всех структурных подразделений в полном объеме.

1.1.2. Работодатель обеспечивает выполнение законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

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

а) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

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

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

д) возмещение ущерба, причиненного работниками в установленном порядке в результате несчастных случаев и профзаболеваний;

е) на основании ФЗ № 426 от 28.12.2013 г. проводить специальную оценку условий труда;

ж) обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

з) обеспечивать реализацию права работника на отказ от работы в случае возникновения непосредственной опасности для его здоровья до устранения этой опасности;

и) для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

к) осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;



1) в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные периодические медицинские осмотры (обследования), и проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" проходить обязательные предварительные и периодические медицинские

а) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;  
б) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;  
в) немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о

10.3. Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательными актами требования охраны труда,

2) своевременно организовывать обучение работников Учреждения и

1) члены комиссии по охране труда имеют право беспрепятственно осуществлять контроль за соблюдением законодательных и нормативных актов

е) обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами требований

б) своевременно обеспечивать работников предприятия спецодеждой, инструментом и инвентарем согласно нормам и требованиям действующего законодательства либо выплачивать денежную компенсацию на приобретение

а) проводить систематическую работу по улучшению условий труда, обеспечивающих охрану труда и технику безопасности на высоком уровне.

в) Установить при работе за компьютером перерывы: через 1,5 - 2,0 часа от начала рабочей смены и через 1,5 - 2,0 минута, согласно Типовой инструкции по охране труда при работе на персональном компьютере ТОО Р-45-187-01.

1) обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- освобождать беременных женщин от работы для прохождения исследований с сохранением средней заработной платы;
- ж) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в



... (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность работодателя или непосредственного руководителя в письменной форме.

В случае приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

1051 Немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации в соответствии с руководящими документами;

1052 Принять иные необходимые меры по организации и обеспечению своевременного расследования несчастного случая и формирования материалов расследования;

1. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам безопасности работников организаций», Постановлением от 25.04.2012 № 390 «О

13.1. Работодатель и Работники обязаны соблюдать установленные требования пожарной безопасности.

...разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению в

...и средства тушения пожара, не допускать их

применяемыми правовыми актами Российской Федерации в области пожарной безопасности, установленные федеральными законами, иными



Личная работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказываться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность работодателя или непосредственного руководителя в письменной форме.

За время простоя работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.5. Работодатель при наступлении несчастного случая связанного с производством, происшедшем с работником, при исполнении им трудовых обязанностей расследует его в установленном порядке в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Работодатель обязуется при наступлении несчастного случая:

10.5.1. Немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации в соответствии с руководящими документами;

10.5.2. Принять иные необходимые меры по организации и обеспечению безопасности и своевременного расследования несчастного случая и выявлению обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывать мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

10.6. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме»

10.6.1. Работодатель и Работники обязаны соблюдать установленные требования пожарной безопасности.

Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности в помещениях и на территории организации;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- нести иные обязанности, установленные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в области пожарной безопасности.

Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности в помещениях и на территории организации;
- при обнаружении пожаров в помещениях и на территории учреждения немедленно уведомлять о них пожарную охрану и администрацию;
- нести иные обязанности, установленные федеральными законами, иными



12.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается предоставление предоставляемых работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

Работникам предоставляются общие гарантии и компенсации предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами, нормативными правовыми актами.

## 12. Социальные гарантии, компенсации и льготы

11.8. Порядок разрешения коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.7. Комиссия по трудовым спорам действует в соответствии с главой 60 Трудового Кодекса Российской Федерации, иными законодательными актами.

11.6. Организациям-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

11.5. По решению общего собрания работников комиссия по трудовым спорам может быть образована в структурных подразделениях учреждения. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссия по трудовым спорам учреждения. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

11.4. Представители работодателя в комиссии по трудовым спорам избираются директором учреждением общим собранием (конференцией) работников или рассматриваются представителями органов работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

11.3. Комиссия по трудовым спорам образуются по инициативе работников или работодателя в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию по трудовым спорам, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

11.2. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных работников создается комиссия по трудовым спорам.

11.1. Комиссия по трудовым спорам создается по инициативе работников или работодателя в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию по трудовым спорам, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

11. Порядок решения трудовых конфликтов.



12.1. Примерно общих гарантий и компенсаций работнику производится на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

12.2. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в место использования отпуска и обратно производится в соответствии с Правительством Мурманской области от 12 апреля 2005 года № 32-П «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в место использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, и работающих членам их семей».

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

12.4. Для окончательного расчета Работник обязан в течение 10 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных документов (билетов) или документов, подтверждающих право на компенсацию. В случае если Работник, члены семьи Работника, имеющие право на компенсацию, следуют из места отдыха отдельно от Работника, их расходы должны быть представлены в течение 3 рабочих дней по окончании нерабочих членов семьи Работника из отпуска.

Работник обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае если он не использовал или в целях проезда к месту использования отпуска и обратно. Компенсация расходов Работнику по оплате стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно предоставляется только по основному месту работы.

12.5. Наряду с оплатой стоимости проезда Работнику возмещаются расходы на провоз багажа весом до 30 килограммов, подтвержденные документально кассовыми документами, выданными организациями, осуществляющими перевозку Работника.

12.7. Работникам Учреждения выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера (далее – РКС) в следующем порядке:

12.7.1. Работникам в возрасте до 30 лет:

- в полном размере (80%), если они прожили в РКС не менее 5 лет суммарно от периода проживания;

- прожившим не менее 1 года в РКС до вступления в трудовые отношения – в размере 20% по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 20% за каждые последующие 6 месяцев непрерывной работы, а по достижении 60%-% надбавки – последние 20% - за один год непрерывной работы;

- прибывшим в РКС из других регионов РФ, в размере 10% по истечении первых 6 месяцев непрерывной работы с увеличением на



12.8. Работодатель в случае необходимости безвозмездно предоставляет членом первичной профсоюзной организации помещения для проведения командировки.

12.7.8. За работником, направленным в служебную командировку, Работодатель сохраняет место работы и средний заработок за весь период и ее компонентов. (ст. 186 ТК РФ).

12.7.6. В день сдачи крови и ее компонентов, Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставляемые в связи с этим дни 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. (ст. 186 ТК РФ).

12.7.5. Работодатель обеспечивает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации работников и сохранением среднего заработка (ст. 143 – 177 ТК РФ).

12.7.4. Работникам, обучающимся в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка (ст. 143 – 177 ТК РФ).

12.7.3. Медицинским работникам предоставляются следующие меры социальной поддержки с Закон Мурманской области «О социальной поддержке работников Мурманской области» от 20.05.2003 г. №400-01-ОД.

12.7.2. Работникам, в возрасте старше 30 лет:

а) за последние 6 месяцев непрерывной работы, а по достижении 60-% надбавки – по 10 % в заработной плате устанавливается в полном размере (80 %);

б) за последние 6 месяцев непрерывной работы, а по достижении 60-% надбавки – последние 20 % - за год непрерывной работы (в соответствии с Законом Мурманской области № 579-01-ОД от 29.12.2004 года «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера»)



14.3. В случае несогласия стороны настоящего Договора с предложением о внесении в него изменений и (или) дополнений, стороны обязаны начать переговоры о внесении изменений и (или) дополнений в настоящий Договор в том же порядке и сроки, как это предусмотрено законодательством для заключения коллективных договоров.

14.2. Представитель стороны настоящего Договора, получивший письменное уведомление, в случае, если он согласен с предложением другой стороны, не позднее пяти календарных дней уведомляет инициатора о готовности подписать предложенное соглашение без проведения каких-либо переговоров.

14.1. Работодатель или представитель работников имеют право выступить инициатором начала переговоров по внесению изменений и (или) дополнений в настоящий Договор. Представитель, инициирующий внесение изменений и дополнений в настоящий Договор, направляет другому представителю письменное уведомление о своем инициативе с приложением проекта соглашения о внесении изменений и (или) дополнений.

#### 14. Внесение изменений и дополнений в Договор

13.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с согласованием Совета трудового коллектива, первичной профсоюзной организацией.

#### 13. Правила внутреннего трудового распорядка

12.12. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза «взносы солидарности» в размере 1% от заработной платы указанных работников. В случае изменения банком комиссии за перечисление денежных средств комиссия уплачивается за счет работника.

12.11. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. В случае изменения банком комиссии за перечисление денежных средств, комиссия уплачивается за счет работника.

12.10. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 рабочих дней после получения соответствующего запроса.

12.9. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится работодателем по согласованию с уполномоченными (доверенными) лицами первичной профсоюзной организацией в случаях предусмотренных законодательством РФ.

12.8. Работодатель обеспечивает доступность для всех работников мест (местах) заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).



## 15. Заключительные положения

14.4. Изменения и (или) дополнения к настоящему Договору вступают в действие в сроки и в порядке, предусмотренные законодательством.

- 15.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.
- 15.2. Стороны имеют право продлевать настоящий Договор на срок не более трех лет.
- 15.3. Текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после его подписания.
- 15.4. Контроль за исполнением Договора осуществляется сторонами.
- 15.5. Ответственность за нарушение или невыполнение Договора определяется законодательством.



Утверждено Директор ГОАУСОН «Мурманский КИЦОН» Л.А. Акёнок	Согласовано: Представитель работников, уполномоченный подписывать Коллективный договор Л.В. Пашков
---	---

**ПЛАН**  
**мероприятий по охране труда и техники безопасности**  
**к коллективному договору на 2018-2021 г.г.**

№	п/п	Мероприятия	Сроки/примечания
1	1	Проведение вводного инструктажа по охране труда и технике безопасности.	Со всеми работниками при поступлении на работу, прибытие в командировку, на производственное обучение или практику.
2	2	Проведение первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности.	До начала производственной деятельности со всеми работниками, вновь принятыми, переводимыми из одного подразделения в другое, выполняющими новую работу и по прибытию в командировку, на производственное обучение или практику.
3	3	Проведение повторного инструктажа по охране труда и технике безопасности.	1 раз в 6 месяцев (при работах с повышенной опасностью – не реже 1 раза в 3 месяца). Введение в действие новых или переработанных правил, инструкций по охране труда, изменении технологического процесса, замене и модернизации оборудования, приспособлений и инструментов, нарушениям работоспособности труда, по требованию органов надзора, по приказу руководителя.
4	4	Проведение внепланового инструктажа по охране труда и техники безопасности.	При выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности.
5	5	Проведение целевого инструктажа по охране труда и техники безопасности.	По мере необходимости.
6	6	Составление списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные медицинские осмотры.	По мере необходимости.
7	7	Составление планов, отчетов, ведение документации по охране труда.	По мере необходимости, по установленным формам и в соответствующие сроки.
8	8	Осуществление контроля за соблюдением в учреждении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.	Постоянно.
9	9	Участие в проведении проверок,	Постоянно.



Н.М. Лях

Специалист по охране труда

обследования технического состояния зданий, учреждений, оборудования, эффективности работы лифтового оборудования, вентиляционных систем, бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников		
10	При выявлении нарушений, которые создают угрозу жизни и здоровью работников или могут привести к аварии, принимать меры по прекращению эксплуатации оборудования и производства работ на рабочих местах.	Постоянно
11	Оформление уголка по охране труда и техники безопасности	В течение всего периода
12	Приобретение справочной, нормативно-технической литературы и периодических изданий, которые регламентируют требования пожарной безопасности	В течение всего периода.
13	Обучение по охране труда ответственных сотрудников	По мере необходимости, по установленным формам и в соответствующие сроки
14	Проведение специальной оценки условий труда	По мере необходимости, по установленным формам и в соответствующие сроки
15	Принимать участие в составлении заявок на приобретение спецодежды, спецоустройства и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам и согласно картам специальной оценки условий труда	По мере необходимости, по установленным формам и в соответствующие сроки
16	Контроль проведения проверки сопротивления изоляции проводов, электрооборудования, контура и т.д.	По мере необходимости
17	Разработка инструкций по технике безопасности при эксплуатации электроинструментов, электрооборудования	При вводе в эксплуатацию
18	Разработка инструкций по охране труда по видам работ для персонала	При изменении технологического процесса, замене и модернизации оборудования, приспособлений и инструмента