

Представитель работодателя –
руководитель организации или
уполномоченное им лицо

Представитель работников –
председатель совета трудового
коллектива



С.В. Марченко

И.М. Воробьева

2024 г.

«29» августа 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное областное учреждение социального
обслуживания населения «Апатитский комплексный центр
социального обслуживания населения»

на период с 2024 г. по 2027г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный номер 126/1024 от «04» 09 2024 г.

2024 г.



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный Договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в учреждении ГОАУСОН «Апатитский КЦСОН» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- ГОАУСОН «Апатитский КЦСОН», именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Марченко Светланы Владимировны, действующей на основании Устава,
- Работники ГОАУСОН «Апатитский КЦСОН», именуемые в дальнейшем «Работники», представленные Советом трудового коллектива, в лице его председателя.

1.3. Предмет Договора

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

1.4. Права и обязанности Работников и Работодателя регламентируются статьями 21, 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяет своё действие на всех работников учреждения. Работодатель, либо его представитель (специалист по кадрам или лицо его замещающее) обязан ознакомить с условиями настоящего коллективного договора всех лиц, поступающих на работу в учреждение.

1.6. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года и распространяет своё действие с момента его подписания сторонами. Действие договора может быть продлено на срок, не превышающий трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон (работники и работодатель) имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

2. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1. Оплата труда работников учреждения производится на основании действующего Положения об оплате труда работников, утвержденного приказом директора учреждения и согласованного с Советом трудового коллектива, согласно заключенному с работником трудовому договору, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными и региональными нормативно-правовыми актами.

2.2. Заработная плата выплачивается работникам учреждения не реже чем два раза в месяц в кассе учреждения, либо по личному заявлению работника - путем перечисления денежных средств на его лицевой счет в банке (ст. 136 ТК РФ). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна перечисляться заработная плата, сообщив об этом в письменной форме работодателю с указанием изменившихся реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.3. Заработная плата выплачивается:

21 числа - за 1 (первую) половину месяца пропорционально отработанному времени;

6 числа следующего за расчётным - за 2 (вторую) половину месяца, согласно отработанному времени.

В декабре заработная плата за вторую половину месяца выплачивается не позднее 31 декабря текущего года.

В общеустановленные даты (21 числа и 6 числа) также производится выплата трех первых дней временной нетрудоспособности, дополнительных дней для ухода за детьми-инвалидами и социального пособия на погребение, промежуточная выплата части заработной платы вновь принятым работникам, работникам, приступившим к работе по окончании длительной командировки, очередного оплачиваемого отпуска за текущий месяц.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до начала отпуска.

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

2.4. Расчетные листки выдаются лично работникам Учреждения один раз в месяц при выплате заработной платы за вторую половину месяца.

2.5. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается с соблюдением процедуры учета мнения Совета трудового коллектива (ст. 372 ТК РФ).

2.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

2.7. Установить систему материального поощрения (премирования) в соответствии с Положением об оплате труда учреждения:

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за основные результаты работы (за месяц, квартал, год);
- единовременные.

2.8. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством РФ месячную норму рабочего времени и исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

2.9. В расчет среднего заработка включается ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени.

2.10. Отдельным категориям работников устанавливаются меры социальной поддержки и иные выплаты в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами Правительства Мурманской области.

2.11. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Апатитский комплексный центр социального обслуживания населения».

2.12. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, федеральным и региональным законодательством.

Раздел 3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3. В области гарантий и компенсаций стороны договорились:

3.1. При направлении работника в служебные командировки гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в соответствии с действующим законодательством Мурманской области и Российской Федерации.

3.2. Работодатель обязуется предоставлять работникам соответствующие гарантии и компенсации случае сдачи ими крови и ее компонентов согласно действующему законодательству Мурманской области и Российской Федерации.

3.3. Работодатель обязуется предоставлять соответствующие гарантии и льготы, предусмотренные Трудовым кодексом российской Федерации для беременных женщин и женщин имеющих детей; для работников, осуществляющих уход за детьми – инвалидами и малолетними детьми.

3.4. Право на компенсацию стоимости проезда к месту использования отпуска возникает у Работника:

- при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска или его части за первый год работы у данного Работодателя (в том числе ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением);
- при выезде к месту отдыха в период нахождения в отпуске по беременности и родам;
- при выезде к месту отдыха в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, при условии, что до предоставления отпуска по уходу за ребенком у работника имелось нереализованное право на проезд в текущем двухлетнем периоде;
- в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, предоставленном начиная со второго, четвертого, шестого и т.д. года непрерывной работы у данного Работодателя.

В том же порядке компенсирует расходы на оплату стоимости проезда к месту проведения отдыха и обратно и провоза багажа проживающим в районах Крайнего Севера неработающим членам семьи Работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным), за исключением тех членов семьи Работника, которые являются получателями трудовых пенсий по старости или (и) по инвалидности, независимо от факта и времени выезда самого Работника.

3.5. Работники учреждения, а так же неработающие члены их семей, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа (до 30 килограмм) в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым транспортом (за исключением такси, при следовании к месту проведения отпуска воздушным транспортом компенсируются расходы на приобретение билетов экономического класса), в том числе личным. Реализация данного права носит заявительный характер. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем (325 ТК РФ).

Исчисление очередного двухлетнего периода непрерывной работы, дающей право на оплату стоимости проезда к месту проведения отпуска, исчисляется с календарного дня, следующего за окончанием предыдущего двухлетнего периода.

3.6. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов (ст. 325 ТК РФ).

3.7. Порядок и расчёт размера компенсации оплаты стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от «12» июня 2008 года N 455 «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей», Законом Мурманской области от «29» декабря 2004 № 579-01-ЗМО «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера», Постановлением Правительства Мурманской области от «12» апреля 2005 № 132-ПП «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Мурманской области или организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета полностью или частично, и неработающим членам их семей».

3.8. Работники, привлекаемые к использованию государственных или общественных обязанностей, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности). Оплату за период работы по исполнению государственных или общественных обязанностей производит тот Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника учреждения.

3.9. Работникам учреждения выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для районов Крайнего Севера, Законом Мурманской области «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» № 579 — 01 — ЗМО от 29.12.2004 года.

3.10. Вновь принятым работникам в возрасте до 35 лет процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере с первого дня трудоустройства в учреждении.

3.11. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию учёной степени кандидата наук или доктора наук, предоставляются в соответствии с положениями главы 26 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Раздел 4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. В случае расторжения трудового договора в связи с ликвидацией ГОАУСОН «Апатитский КЦСОН», либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ч. 1 ст. 318 ТК РФ). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению Центра занятости населения (ч. 2 ст. 318 ТК РФ).

4.2. Об увольнении по указанным в пункте 4.1. причинам работник письменно под подпись

уведомляется не менее чем за 2 (два) месяца до срока увольнения. Администрация учреждения обязана, при наличии вакантных ставок (должностей), предложить работнику другое рабочее место в соответствии с его образованием, специальностью и квалификацией. В случае отсутствия соответствующей должности работнику должна быть предложена другая нижестоящая должность и (или) нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. Письменно оформленное уведомление об имеющихся вакантных должностях (либо их отсутствии) должно быть доведено до сведения работника под подпись. При этом право выбора о продолжении работы у данного работодателя в условиях, отличных от первоначальных, либо об увольнении в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации остаётся за работником.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю составляет:

- для женщин - 36 часов;
- для мужчин - 40 часов;

5.3. В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации для отдельных категорий работников организации устанавливается суммированный учет рабочего времени (учетный период составляет 1 (один) квартал). Норма рабочего времени за месяц для персонала, работающего в условиях суммированного учета рабочего времени, определяется делением квартальной нормы рабочего времени по производственному календарю на количество календарных дней в данном квартале и умножением на количество дней в месяце. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени в соответствии с требованиями статьи 104 Трудового кодекса РФ. Для работающих неполный или сокращенный рабочий день (смену, неделю) нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьёй 92 Трудового кодекса РФ:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю.

5.5. В учреждении может применяться сокращенное рабочее время в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 93 ТК РФ). Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут быть установлены по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению с директором учреждения.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

5.6. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка в соответствии со статьей 258 ТК РФ. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на 1 час (статья 95 ТК РФ).

5.8. Ночное время работы - время с 22 часов до 6 часов.

5.9. Рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Перерыв между двумя частями рабочего дня устанавливается не позже, чем через пять часов после начала работы. Продолжительность перерыва между двумя частями рабочего дня должна быть не более двух часов без учета времени для отдыха и питания. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается. Работникам, которым рабочий день разделен на части устанавливается доплата в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

5.10. Отпуска:

5.10.1. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.10.2. Работникам учреждения предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня.

5.10.3. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в районах Крайнего Севера возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в учреждении.

5.10.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков предоставляемых работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда. При работе в режиме ненормированного рабочего дня ведется журнал учёта рабочего времени.

5.10.5. Продолжительность отпусков по должностям и профессиям отражена в приложении к коллективному договору (Приложение № 1, Приложение № 2).

5.10.6. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором учреждения не позднее, чем за 2 недели до начала нового календарного года.

5.10.7. Работодатель может предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, определенный соглашением между работником и работодателем.

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

5.10.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- на время, необходимое для проезда к месту проведения ежегодного отпуска и обратно (время

такого отпуска определяется в зависимости от вида транспорта, которым работник воспользуется), указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

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

6.1.1. Обеспечить приоритет сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам деятельности организации.

6.1.2. Обеспечить наличие в учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда (правил, инструкций, журналов вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте) на основе и в соответствии с действующими законами и иными нормативными правовыми актами, в том числе с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н "Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем". Своевременно вносить изменения и дополнения в нормативные и справочные материалы по охране труда, приводить их в соответствие с действующим законодательством.

6.1.3. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.

6.1.4. Проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении в соответствии со ст. 229, 229.1, 229.2 ТК РФ.

При расследовании несчастных случаев немедленно собирается комиссия в составе трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представитель работодателя, представитель Совета трудового коллектива.

6.1.5. Проводить расследование профессиональных заболеваний в соответствии с действующими законами и иными нормативными правовыми актами.

6.1.6. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

6.1.7. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах СОУТ.

6.1.8. Для всех работников проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с "Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда").

6.1.9. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.10. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.11. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.1.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- по необходимости выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

6.1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.1.14. Организовать контроль над состоянием условий и охраны труда в учреждении.

6.1.15. Обеспечить функционирование системы управления охраны труда в соответствии со статьёй 214 ТК РФ.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования (за счёт средств работодателя - периодические).

6.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ в сфере противопожарной защиты имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в учреждении;

- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

6.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ в сфере противопожарной защиты обязуется:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также 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;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства;

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

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, в том числе о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

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

- содействовать деятельности добровольных пожарных.

- за нарушение требований противопожарной защиты работодатель несёт предусмотренную действующим законодательством РФ ответственность.

6.5. Работники обязуются соблюдать разработанные у работодателя инструкции по мерам противопожарной безопасности, за нарушение которых работники несут персональную ответственность в рамках действующего законодательства РФ.

6.6. Работодатель назначает лицо, ответственное за пожарную безопасность, которое обеспечивает соблюдение требований нормативно-правовых актов РФ, регламентирующих вопросы противопожарной защиты.

6.7. Работникам ГОАУСОН «Апатитский КЦСОН» и получателям социальных услуг запрещается курение на территории и в помещениях зданий (служебном автотранспорте), в целях соблюдения на объектах требований, предусмотренных статьей 12 Федерального закона «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

6.8. Работники ГОАУСОН «Апатитский КЦСОН» допускаются к работе на объекте только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности. Обучение лиц мерам пожарной безопасности осуществляется путем проведения противопожарного инструктажа. Порядок прохождения противопожарного инструктажа и проведения дополнительного обучения по профессиональным программам в области пожарной безопасности определяется в соответствии с Приказом МЧС России от 18.11.2021 № 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности».

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. Работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления с приложением подтверждающих документов или по ходатайству Совета трудового коллектива, при наличии финансовой возможности у учреждения, по следующим основаниям:

- работникам учреждения, проработавшим в учреждении 10 лет и более при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости (впервые) - в размере **15 000, 00** (пятнадцать тысяч) рублей;
- работникам учреждения в связи со смертью близких родственников (супруг(а), дети, родители, усыновители, усыновленные) - в размере **15 000,00** (пятнадцать тысяч) рублей.
- работникам, проработавшим в учреждении более 10 лет, в связи с юбилеем (50 лет, а так же в последующем, через каждые 10 лет) – в размере **15 000, 00** (пятнадцать тысяч) рублей.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке Совету трудового коллектива информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля над

соблюдением Коллективного договора.

8.2. Предоставлять Совету трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в предварительно согласованных порядке и сроках.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

9.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, их представителями (СТК, директор учреждения), соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

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

9.5. Подписанный сторонами настоящий Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган.

Приложение № 1 к коллективному договору на 2024-2027 гг.
Продолжительность отпусков работников ГОАУСОН «Апатитский КЦСОН»

Наименование должности	Основной отпуск	Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях	Дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера	Всего
Директор Заместитель директора Юрисконсульт (всех категорий) Специалист по кадрам Специалист по охране труда Делопроизводитель Администратор баз данных Главный бухгалтер Бухгалтер (всех категорий) Экономист (всех категорий) Заведующий хозяйством Водитель автомобиля Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Оператор стиральных машин Уборщик служебных помещений Дворник Специалист по социальной работе Психолог в социальной сфере Младший воспитатель Заведующий отделением Социальный работник Специалист по закупкам Начальник хозяйственного отдела Специалист по реабилитации инвалидов Специалист по работе с семьей Специалист по комплексной реабилитации Санитарка (мойщица) Буфетчик Инструктор по адаптивной физической культуре	28	-	24	52

Приложение № 2 к коллективному договору на 2024-2027 гг.

СПИСОК
работников ГОАУСОН «Апатитский КЦСОН»,
имеющих право на дополнительный отпуск за работу с
ненормированным рабочим днём

№ п/п	Должность	Количество дней дополнительного отпуска (календарные дни)
1.	Директор	10
2.	Заместитель директора	6
3.	Главный бухгалтер	6

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью в количестве 13 (тринадцать) листов.

Директор
ГОАУСОН «Апатитский КЦСОН»

С.В. Марченко

