
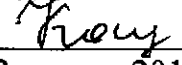


Утверждён на общем собрании коллектива Кировского областного государственного автономного учреждения социального обслуживания «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Нолинском районе»
«03» июля 2018г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Кировского областного государственного автономного учреждения социального обслуживания «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Нолинском районе»


О.Г. Толстобокова
От «03» июля 2018г.

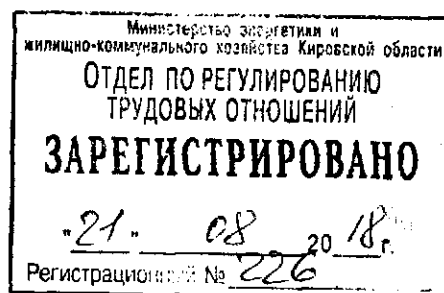
Председатель работников Кировского областного государственного автономного учреждения социального обслуживания «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Нолинском районе»


В. А. Кошурникова
«03» июля 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Кировского областного государственного автономного учреждения социального обслуживания
«Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Нолинском районе»

2018 – 2021г.г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между коллективом работников Кировского областного государственного автономного учреждения социального обслуживания «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Нолинском районе» (далее – Учреждение), в лице представителя трудового коллектива Кошурниковой Валентины Александровны (протокол № 40 от 03.07.2018) (далее – Работник), с одной стороны, и представителя Учреждения в лице директора Толстобоковой Ольги Геннадьевны (далее – Работодатель), с другой стороны.

1.2. Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – РФ). Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными ТК РФ, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотренным ТК РФ, являются обязательными для сторон Договора.

1.5. Договор действует в течение трех лет со дня его подписания сторонами. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке исполнение принятых на себя обязательств. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.

1.6. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты, условий высвобождения работников Учреждения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда, социальных гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения при поступлении работника на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок, с испытательным сроком до 3-х месяцев. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы.

2.5. Работодатель вправе перемещать работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, если это не влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе привлекать специалистов по социальной работе для организации оздоровительного отдыха детей на базе Учреждения.

2.6. По инициативе работодателя с письменного согласия работника возможно привлечение к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

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, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;

12) трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными ФЗ.

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

3. Рабочее время и время отдыха

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

3.2. В Учреждении применяется пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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

- для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю;
- медицинских работников, не более 39 часов в неделю;
- медицинских работников, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, компенсируется ежедневным перерывом для отдыха и питания продолжительностью 48 минут (с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 мин.).

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха. Перерасчет фактически отработанного времени (по работникам с суммированным учётом рабочего времени) по норме текущего года производится по концу данного года.

3.5. На работах, где по условиям труда предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень работ установлен правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

3.7. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

3.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении, далее по графику.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, приводится в Приложении 1 и 2 к Договору.

3.11. По письменному заявлению Работника и по соглашению между Работником и Работодателем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть заменен денежной компенсацией, в случаях предусмотренных ст. 122 ТК РФ.

3.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным Работодателем не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.13. Работодатель предоставляет Работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, воспитывающим ребенка - инвалида;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям первоклассников - 1 сентября;
- родителям призывников - 1 календарный день;

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

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется своевременно оплачивать труд Работника в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также устанавливать компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего

характера, премии и иные поощрительные выплаты) с соблюдением требований ФЗ, настоящего Договора и трудового договора.

4.2. Оплата труда Работников производится согласно штатному расписанию и тарификационных списков, в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, разработанного в соответствии с Законом Кировской области от 01.11.2008 № 296-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Кировской области, № 154/468 от 01.12.2008, Примерным положением об оплате труда работников областных государственных учреждений социального обслуживания населения Кировской области, утвержденным приказом департамента социального развития Кировской области от 29.12.2017.

4.3. Размеры окладов медицинских Работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

4.4. Размеры окладов должностей Работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

4.5. Размеры окладов Работников Учреждения, занимающих должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

4.6. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

4.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) через банк на расчётный счёт работника.

4.8. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц:

– 28 числа за первую половину месяца;

– 13 числа следующего месяца за вторую половину месяца.

Размер выплаты за первую половину месяца составляет 50% от заработной

платы работника.

4.9. Заработная плата работников Учреждения (без учета премиальных выплат), установленная в соответствии с отраслевой системой оплаты труда может быть меньше заработной платы (без учета премиальных выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.10. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера на основании Положения об оплате труда работников Учреждения от 30.12.2013 г.:

– Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»:

при 1 степени вредности (подкласс 3.1.), установленной по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) – 4%;

при 2 степени вредности (подкласс 3.2.), установленной по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) – 8%;

при 3 степени вредности (подкласс 3.3.), установленной по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) – 12%;

при 4 степени вредности (подкласс 3.4.), установленной по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) – 16%;

при опасных условиях труда (класс 4) – от 20% до 24%.

Директор учреждения принимает меры по обеспечению проведения специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 217 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При улучшении условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки (повторной, очередной), данная выплата уменьшается. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанная выплата снимается. Изменение размера выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, осуществляется с учетом требований статьи 74 Трудового кодекса РФ.

– выплата за работу в ночное время в размере 20% должностного оклада за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов).

– выплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения

от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

— выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере за каждый час работы, или может компенсироваться по желанию работника предоставлением другого дня отдыха.

— выплата за сверхурочную работу;

— выплата за совмещение профессией (должностей).

4.11. Работнику осуществляются выплаты стимулирующего характера к окладу:

— выплаты за стаж непрерывной работы производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этих надбавок в следующих размерах:

а) 5% оклада при стаже непрерывной работы от 1 до 3 лет,

б) 10% оклада при стаже непрерывной работы от 3 до 5 лет,

в) 15 % оклада при стаже непрерывной работы свыше 5 лет.

— в стаж работы врачей, среднего и младшего медицинского персонала учреждений, засчитывается:

время работы, как по основной работе, так и по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей стажеров и провизоров-стажеров, в организациях социального обслуживания, медицинских организациях независимо от ведомственной подчиненности и формы собственности, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности, в структурных подразделениях, входящих в систему федерального санитарно-эпидемиологического надзора;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведования отделениями, осуществляемых работниками государственных медицинских высших образовательных организаций, в том числе организаций дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

время работы (службы) на должностях медицинских работников в медицинских организациях и подразделениях федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба;

время работы в медицинских организациях и учреждениях социальной защиты населения стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы;

время работы в организациях здравоохранения, социального обслуживания, органах социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях здравоохранения, социального обслуживания, и органах социальной защиты населения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

В стаж работы заместителей директора, педагогических работников, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, и иных работников учреждений засчитывается время работы:

- в организациях (учреждениях) здравоохранения, образования, социального обслуживания и социальной защиты, культуры;

- в учреждениях, подведомственных министерству социального развития Кировской области;

- на должностях государственной гражданской службы, военной и правоохранительной службы;

- на государственных должностях;

- на должностях муниципальной службы;

- на выборных должностях в органах местного самоуправления;

- иные периоды в совокупности не превышающие 5 лет, опыт и знание по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Периоды работы, не входящие в вышперечисленный перечень, не засчитываются в непрерывный стаж, но и не прерывают его.

Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в организации системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится приказом директора учреждения.

Стаж работы для данной выплаты определяется комиссией по установлению трудового стажа.

Решение комиссии об установлении стажа работы оформляется протоколом, который хранится в личном деле работника.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка. В случаях если в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные записи либо не содержится записи об отдельных периодах трудовой деятельности, то в качестве дополнительных документов могут быть представлены справки с места работы, из архивных учреждений, выписки из приказов и других документов, подтверждающих трудовой стаж.

4.12. Выплаты устанавливаются по решению Работодателя в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера Учреждения следующие выплаты:

– **Выплаты за работу в структурных подразделениях** учреждения, расположенных в сельских населенных пунктах устанавливаются в размере 25% оклада (должностного оклада) специалистам, имеющим среднее профессиональное и высшее профессиональное образование независимо от профиля, работающим в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, а так же социальным работникам, имеющим среднее профессиональное и высшее профессиональное образование независимо от профиля, осуществляющим свою трудовую деятельность в сельских населенных пунктах не менее 50% рабочего времени.

– **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливать работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей с учетом выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Размеры, условия установления данной выплаты и показатели эффективности деятельности работников конкретизируются в положении об оплате труда работников учреждения. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно и устанавливается на месяц.

– **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливать работникам на неопределенный период времени в течение соответствующего календарного года согласно положения по оплате труда.

– **Премияльные выплаты** устанавливаются по решению директора учреждения в пределах и за счет средств, формирующих фонд оплаты труда учреждения с учетом выполнения показателей и критериев эффективности

деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

– **Персональный повышающий коэффициент к окладу** носит стимулирующий характер. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на персональный повышающий коэффициент. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на срок 3 года с момента заключения трудового договора. При переводе молодого специалиста в течение 3-х лет с момента заключения трудового договора в другое учреждение, подведомственное министерству, выплата сохраняется.

4.13. На основании Положения о выплатах стимулирующего характера Работникам устанавливается система поощрения (премирования):

- к профессиональному празднику – День социального работника;
- к праздничным датам – 8 Марта, 23 Февраля в размере, определяемом руководителем Учреждения;
- при выходе на пенсию в размере до одного оклада;
- по результатам работы за месяц, квартал;
- по итогам работы за год;
- в связи с получением наград федерального, регионального, местного уровня.

4.14. Любые удержания из заработной платы Работника, не предусмотренные законодательством, производятся только по его письменному заявлению.

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

4.16. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя.

5. Гарантии и компенсации

5.1. Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

5.2. Работодатель организует повышение квалификации работников не реже одного раза в 5 лет.

5.3. Организует проведение аттестации Работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации Работников учреждения.

5.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации,

сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

5.5. В случае если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников - Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении в учреждении.

5.6. При сокращении численности или штата Работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться Работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работающим в организации более 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей - инвалидов до 18 лет;

5.7. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата Работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка и за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца по решению органа службы занятости, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, Положению об охране труда Учреждения, уделять особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников за счет средств предприятия специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты

6.2. Работодатель обязуется ознакомить Работников с требованиями охраны труда.

6.3. К работе не допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.4. Стороны осуществляют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.5. По инициативе Работодателя или Работников учреждения создается комиссия по охране труда. Порядок создания, состав комиссии и ее функции определяются в порядке установленном действующим законодательством.

7. Социальные гарантии

7.1. Предоставление мер социальной поддержки в виде обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарём социальным работникам занимающие более 0,5 ставки должности согласно трудовому договору. (Приложение к Постановлению Кировской области от 05.12.2014 № 14/165)

7.2. Предоставление мер социальной поддержки в виде компенсации расходов на проезд всеми видами транспорта общего пользования (кроме такси) в городском, пригородном и внутрирайонном сообщении, для осуществления своей профессиональной деятельностью (для оказания социальных услуг). (Приложение к Постановлению Кировской области от 05.12.2014 № 14/165)

7.3. Предоставление мер социальной поддержки в виде компенсации ежемесячно выплачивать частичную компенсацию расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, в размере 628 рублей, социальным работникам. Согласно Закону Кировской области от 03.11.2004 № 267-ЗО «О мерах социальной поддержки отдельных категории специалистов, работающих, вышедших на пенсию и проживающих в сельских пунктах или посёлках городского типа». На основании постановления Правительства Кировской области № 240/854 от 16.12.2013 «Об увеличении и утверждении размеров социальных выплат отдельным категориям граждан, проживающих на территории Кировской области».

7.4. Расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров, несёт Работодатель.

7.5. Использовать на выплату материальной помощи средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (не более 5% от общей суммы, предназначенной на материальное стимулирование), в исключительных случаях – средства фонда оплаты труда при наличии их экономии.

7.6. Ежегодно обеспечивать оздоровление и отдых детей в дни школьных каникул сотрудников признанных нуждающихся в социальном обслуживании, и которым предоставляется социальная услуга или социальные услуги.

8. Заключительные положения

8.1. Основаниями для внесения изменений в Договор могут быть:

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

8.2. Внесенные изменения и дополнения оформить дополнительным соглашением к Договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации и доводятся до сведения Работников.

8.3. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.4. Стороны совместно вырабатывают план мероприятий по выполнению Договора, осуществляют контроль за выполнением, отчитываются о результатах на общем собрании 1 раз в год.

8.5. Стороны рассматривают все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, используют все возможности для устранения причин конфликтов.

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

8.7. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.8. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного Договора.

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
№ 40 от «03» июля 2018 года

Директор КОГАУСО
«Межрайонного комплексного
центра социального обслуживания
населения в Нолинском районе»

Представитель работников



О.Г. Толстобокова



В.А. Кошурникова

СПИСОК

работников КОГАУ СО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Нолинском районе»,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день.

№	Должность	Количество дней дополнительного отпуска (календарные дни)
1	Заместитель директора	5
2	Главный бухгалтер	5
3	Бухгалтер	3
4	Заведующая отделения	4
5	Юрисконсульт	3
6	Психолог	3
7	Специалист по социальной работе	3

СПИСОК

работников КОГАУ СО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Нолинском районе»,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск
за вредные или опасные условия труда.

№	Должность	Класс (подкласс) условий труда	Количество дней дополнительного отпуска (календарные дни)	Основание
1	Санитарка	3.1	14	Заключение эксперта № 695 – 3Э от 15.08.2014г.
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.1	7	Заключение эксперта № 695 – 3Э от 15.08.2014г.
3	Мойщик посуды	3.2	7	Заключение эксперта № 695 – 3Э от 15.08.2014г.
4	Повар	3.1	7	Заключение эксперта № 695 – 3Э от 15.08.2014г.
5	Медицинская сестра	3.1	14	Заключение эксперта № 695 – 3Э от 15.08.2014г.
6	Старшая медицинская сестра	3.1	14	Заключение эксперта № 695 – 3Э от 15.08.2014г.