

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между Государственным областным автономным учреждением социального обслуживания населения «Ковдорский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (сокращенное официальное наименование – ГОАУСОН «Ковдорский ДИПИ») в лице директора Макаровой Ольги Петровны, именуемой в дальнейшем «Работодатель», и Советом трудового коллектива (далее – СТК), представляющим интересы работников учреждения.

1.2. Договор является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками при участии СТК на основе принципов социального партнерства (ст. 24, 40 Трудового кодекса РФ).

1.3. Предметом Договора являются права и обязанности Работодателя и работников учреждения в сфере труда.

1.4. В Договор включены обязательства работников и Работодателя по следующим вопросам:

- форма и система;

- выплата пособий, компенсаций;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

- улучшение условий охраны труда работников;

- гарантии и льготы работникам, совмещающим работы с обучением;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

- контроль за выполнением Договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении Договора.

1.5. Работодатель признает СТК как единственного полномочного представителя работников (ст. 29, 31 ТК РФ).

1.6. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию для ведения коллективных переговоров, подготовке проектов Договора, изменений и дополнений к нему, проверке его выполнения и др. (ст. 29, 31, 51 ТК РФ).

1.7. Не являются коммерческой и служебной тайной для СТК сведения, касающиеся социально-трудовых отношений работников:

- размеры и система оплаты труда, фонд оплаты труда;

- фонд стимулирующих, компенсационных выплат;

- состояние охраны труда и социальное обеспечение работников;

- исполнение трудового законодательства и иные сведения о работниках (ст. 29, 31 ТК РФ).

1.8. Стороны пришли к соглашению, что в период действия Договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положением работников по сравнению с условиями, оговоренными в Договоре, а СТК содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм (ст. 29, 31 ТК РФ).

1.9. Контроль за выполнением условий Договора осуществляется двухсторонней комиссией по работе с коллективным договором.

1.10. Во исполнение Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, уточняющие порядок применения норм трудового законодательства РФ. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

**2. Срок и сфера действия Договора**

2.1.Действие Договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ). Специалист по кадрам обязан ознакомить всех поступающих на работу с условиями Договора.

2.2. Договор заключен сроком на 3 года и действует с 01 января 2015 года по 31 декабря 2017 года включительно, независимо от факта его уведомительной регистрации в органе по труду (ст. 43 ТК РФ).

2.3. Изменения и дополнения к Договору вносятся комиссией по работе с коллективным договором, постоянно действующей в учреждении на основании Положения о создании и работе комиссии по работе с коллективным договором ГОАУСОН «Ковдорский ДИПИ» (ст. 44 ТК РФ).

2.4. При необходимости действие Договора может быть продлено на срок, не превышающий трех лет со дня окончания его действия (ст. 43 ТК РФ).

Решение по продлению срока действия Договора должно быть принято двухсторонней комиссией по работе с коллективным договором не позднее, чем за 14 календарных дней до окончания срока действия Договора.

2.5. Договор сохраняет свое действие в следующих случаях (ст. 43 ТК РФ):

- изменение наименования учреждения, реорганизация, а также расторжение трудового договора с руководителем учреждения;

- смена формы собственности учреждения – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- реорганизация учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;

- ликвидация учреждения - в течение всего срока проведения мероприятий по ликвидации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия Договора на срок до трех лет.

2.6. В случае пересмотра норм действующего законодательства РФ в сторону сокращения прав и социальных гарантий работников в Договор по соглашению сторон могут вноситься изменения.

**3. Права и обязанности сторон договора**

*3.1. Работодатель имеет право:*

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и имуществу других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с Положением о привлечении работников учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами РФ;

- принимать локальные нормативно-правовые акты.

*3.2. Работодатель обязан:*

- соблюдать трудовое законодательство РФ и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты учреждения, условия Договора, дополнений, изменений, соглашений к нему и трудовые договоры;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда в соответствии с Положением об охране труда в учреждении;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с Положением об обеспечении работников учреждения средствами индивидуальной защиты и спецодеждой;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату два раза в месяц (не позднее 6 и 21 числа). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем – накануне этого дня;

- выплачивать в полном размере отпускные не позднее 3 дней до начала оплачиваемого отпуска;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять СТК полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений, дополнений, изменений и для контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами РФ и Договором формах;

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

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения и трудовыми договорами;

- повышать профессиональный уровень (квалификацию) работников в соответствии с Положением об обучении, переподготовке и повышении квалификации работников учреждения;

- гарантировать работникам полную занятость, организовывать труд так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей профессии, квалификации, специальности, получать соответствующую плату за свой труд;

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда, внедрять средства индивидуальной и коллективной защиты, предупреждать возникновение профзаболеваний;

- осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работников;

- соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с работниками;

- при осуществлении своих обязанностей стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии учреждения.

*3.3. Совет трудового коллектива имеет право:*

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением о расследовании несчастных случаев в учреждении и Положением о расследовании случаев профессиональных заболеваний в учреждении;

- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных Договором;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства РФ и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных Договором, а также с изменениями условий труда;

- контролировать правильность выполнения положений Договора Работодателем и должностными лицами;

- обобщать и формулировать требования работников учреждения для внесения их в Договор.

*3.4. Работник имеет право:*

- заключать, изменять, расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

-на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Договором;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

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

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

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

- участвовать в управлении учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Договором;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения через СТК, а также получать информацию о выполнении Договора, соглашений;

- защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы всеми не запрещенными законом способами;

- разрешать индивидуальные и коллективные трудовые споры в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными актами;

- требовать возмещения вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными актами;

- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными актами;

- на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

*3.5. Работник обязан:*

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя);

- знать и соблюдать общие этические нормы и правила поведения работников социальной сферы независимо от занимаемой должности для достойного выполнения ими профессиональных обязанностей;

- поддерживать высокие нравственные стандарты своего поведения.

**4. Обеспечение занятости, прием на работу,**

**прекращение (расторжение) трудового договора**

4.1. Прием, перевод работников, прекращение (расторжение) трудового договора происходят в соответствии с:

- Положением о приеме на работу в учреждение;

- Положением о кадровой работе в учреждении;

- Положением о защите персональных данных в учреждении;

- Инструкцией по ведению кадровой работы в учреждении;

- Инструкцией по ведению кадрового делопроизводства.

4.2. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

4.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным действующим трудовым законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом служебной тайны, персональных данных работников и клиентов учреждения, которые стали доступны в процессе трудовой деятельности;

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, предоставлять информацию о возможном массовом высвобождении работников в службу занятости населения.

При сокращении численности работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.6. Работодатель обязуется обеспечить усовершенствование медицинских работников один раз в пять лет.

Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию при условии необходимости данного обучения для учреждения.

4.7. После прохождения работником обучения (переобучения) по направлению и за счет учреждения, он обязан отработать в учреждении не менее 3 лет, либо возместить понесенные учреждением расходы, связанные с его обучением (переобучением).

4.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК).

4.9. Работодатель обязуется:

- ежемесячно выплачивать работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет компенсационную выплату в размере 70 рублей.

- выплачивать разницу между начисленной суммой пособия по временной нетрудоспособности и установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год максимальным размером пособия по временной нетрудоспособности за счет средств учреждения.

4.10.Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;

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

- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменения подведомственности учреждения либо с его реорганизацией;

- отказы работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных ТК РФ, иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ сохранялось место работы (должность).

**5. Рабочее время**

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

5.2. Режим рабочего времени работников учреждения закреплен в Приложении 1 к Договору.

5.3. Перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, закреплен в Приложении 2 к Договору.

**6. Время отдыха**

6.1. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

Медицинские сестры, санитарки, повара, кухонные рабочие, сторожа (вахтеры) работают по шестидневной рабочей неделе (36 часов) с предоставлением выходного дня по скользящему графику.

Дворник, санитарка работает по шестидневной рабочей неделе (36 часов) с предоставлением одного выходного дня (воскресенье).

6.2. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

6.3. Перерыв для отдыха и питания в учреждении устанавливается с 12 ч. 45 мин. до 14 час. 00 мин. На работах, где по ее условиям перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работнику предоставляется возможность для отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпуском, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем; при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должны быть не менее 14 календарных дней

6.5. В учреждении предоставляются следующие оплачиваемые отпуска:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней;

- за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

- за работу с вредными условиями труда – от 7 до 14 календарных дней (полный дополнительный отпуск предоставляется работнику, если он фактически отработал во вредных условиях труда не менее 11 месяцев; если работник фактически отработал менее 11 месяцев – отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени); работник считается фактически занятым на работах с вредными условиями труда, если он провел в этих условиях не менее половины рабочего времени, установленного для данного подразделения;

- за работу с ненормированным рабочим днем – от 3 до 6 календарных дней.

Списки профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда и за работу с ненормированным рабочим днем указаны в Приложениях 2, 3 к Договору.

6.6. Оплачиваемые отпуска являются общей гарантией, предоставляемой всем работникам, в том числе и работающим по совместительству. Совместителям положены отпуска той же продолжительности, что и основным работникам. Это касается как ежегодного основного оплачиваемого отпуска, так и дополнительных отпусков, в том числе за работу на Крайнем Севере (ст. 287 ТК РФ).

6.7. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

6.8. Работникам и неработающим членам их семей один раз в два года за счет Работодателя компенсируются расходы на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа (далее – стоимость проезда) любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси) (ст. 325 ТК РФ).

6.9. Право на оплату стоимости проезда возникает у Работника при предоставлении ему отпуска за первый год непрерывной работы в учреждении (ст. 122 ТК РФ).

6.10. Период непрерывной работы, дающий право на оплату стоимости проезда, определяется в порядке, предусмотренном ст. 121 ТК РФ для исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

6.11. Предоставленное работнику право на оплату стоимости проезда должно быть реализовано в течение индивидуального двухлетнего непрерывного периода работы, так как указанные выплаты целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался этим правом.

6.12. Исчисление очередного двухлетнего периода непрерывной работы, дающего право на оплату стоимости проезда, производится Работодателем с календарного года, следующего за окончанием предыдущего двухлетнего периода.

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

6.14. Окончательный расчет производится при возвращении Работника из отпуска на основании предоставленных именных проездных документов (билетов) или других документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности.

6.15. Расчет размера компенсации оплаты стоимости проезда и провода багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно работникам учреждения и неработающим членам их семей осуществляется в соответствии с Законом Мурманской области от 29.12.2004 г. № 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» (с учетом вносимых в него изменений) и Постановлением Правительства Мурманской области от 12.04.2005 г. № 132-ПП (с учетом вносимых в него изменений).

6.16. 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.

6.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- 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;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

6.18. В стаж работы, дающей право на отпуск, входят только 14 календарных дней из общего количества дней отпусков без сохранения заработной платы, предоставленных работнику в течение года. Остальные дни таких отпусков в стаж работы не входят (ст. 121 ТК РФ).

**7. Оплата труда**

7.1. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда работников государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Ковдорский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

**8. Условия работы, охрана и безопасность труда**

8.1. Охрана труда (далее – ОТ) – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

8.3. Функции по обеспечению соблюдения требований ОТ, по контролю за их выполнением в учреждении возлагаются на инженера по охране труда, имеющего соответствующее образование и специальную подготовку.

8.4. Работодатель обязан обеспечить:

- организацию охраны труда работников в учреждении в соответствии с действующим законодательством РФ, отраслевыми нормативными актами, Положением об охране труда в учреждении и инструкциями по ОТ;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;

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

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъекта РФ;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с Положением об обеспечении работников учреждения средствами индивидуальной защиты и спецодеждой;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по ОТ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве на основании Положения о расследовании несчастных случаев на производстве в учреждении;

- инструктаж по ОТ в соответствии с Положением об организации обучения работников учреждения по безопасности труда;

- стажировку на рабочем месте и проверку знаний требования ОТ, безопасных методов и приемов при выполнении работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по ОТ, стажировку и проверку знаний ОТ;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- ознакомление работников с требованиями ОТ;

- проведение специальной оценки условий труда один раз в 5 лет;

- в случаях, предусмотренных законодательством, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;

- недопущение к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях работы и ОТ на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление органам государственного управления ОТ, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и ОТ информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением о расследовании случаев профессиональных заболеваний в учреждении;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями ОТ;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления ОТ, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов ФСС, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий работы и ОТ в учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрением представлений органов общественного контроля в установленные законом сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- разработку и утверждение с учетом мнения СТК инструкций по ОТ для работников;

- наличие пакета нормативных правовых актов, содержащих требования ОТ, в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

8.5. Нарушение норм и правил охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности в учреждении считается грубейшим и недопустимым нарушением трудовой дисциплины и правил, установленных в учреждении, так как это нарушение может повлечь за собой тяжелые последствия в виде причинения тяжких повреждений здоровья работников, клиентов учреждения, а также может повлечь за собой смерть работников и клиентов учреждения.

8.6. За нарушение норм и правил охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности в учреждении виновные лица несут всю полноту дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ.

**9. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника**

9.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативно-правовыми актами по учреждению.

9.2. В соответствии с действующим законодательством РФ Работодатель имеет право обратиться в судебном порядке за возмещением понесенного материального ущерба в связи с возмещением вреда, причиненного здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей к лицу, по вине которого произошло причинение вреда здоровью работников.

**10. Социальное и медицинское обслуживание работников**

10.1. Работодатель обязан осуществлять социальное страхование всех работников учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками учреждения периодических медицинских осмотров.

10.3 Работодатель предоставляет работникам возможность санаторно-курортного лечения за счет средств областного бюджета при условии выделения путевок учреждению Министерством труда и социального развития Мурманской области.

**11. Ответственность сторон договора**

11.1. Стороны несут ответственность за невыполнение обязательств или нарушение положений Договора в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 55 ТК РФ, ст. 5.31 КоАП РФ).

11.2. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

11.3. Работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работникам, в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 22 ТК РФ).

11.4. Должностные лица, виновные в невыполнении обязательств и нарушении положений Договора должны быть привлечены Работодателем по представлению СТК к ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 362 ТК РФ, ст. 5.27 КоАП РФ).

11.5. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении Договора, соглашения либо нарушения установленного законом срока проведения переговоров, а равно не обеспечение работы комиссии по внесению изменений и дополнений в Договор в определенные сторонами сроки, влечет привлечение к административной ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 5.28 КоАП РФ).

Не предоставление Работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, соглашения влечет привлечение к административной ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 5.29 КоАП РФ).

11.6. Лица, получающие данные о размере заработной платы и иных персональных данных работников, обязаны соблюдать режим конфиденциальности:

- информация, относящаяся к персональным данным работников учреждения (далее – ПД), является служебной тайной и охраняется действующим законодательством РФ в соответствии с Положением о защите и обработке персональных данных работников учреждения;

- работник вправе требовать полную информацию о своих ПД, их обработке, использовании и хранении; в случае разглашения ПД работника без его согласия, работник вправе требовать от Работодателя разъяснений;

- должностное лицо, нарушившее конфиденциальность ПД несет дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность;

- нарушение установленного порядка сбора, хранения, использования или распространения информации (ПД) влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц;

- за неправомерное разглашение ПД работников виновное лицо может привлекается к дисциплинарной ответственности в виде объявления замечания, выговора, расторжению трудового договора; лишаться премии, получить запрет на доступа к ПД работников учреждения (ст. 90 ТК РФ);

- в случае, если виновными действиями по разглашению ПД работнику был причинен моральный или материальный вред, то вся полнота материального вреда возлагается на виновное лицо.

Приложение 1

**РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**5-ти дневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней – суббота, воскресенье**

* мужчины – 40 часов в неделю, женщины – 36 часов в неделю;
* продолжительность рабочего дня:

- женщины (7,2 часа) с 8:30 до 17:00 (в пятницу – до 16:45);

перерыв для отдыха и приема пищи с 12:45 до 14.00

- мужчины (8 часов) с 8:00 до 17:00

перерыв для отдыха и приема пищи:

водитель - с 13:00 до 14:00

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - с 12:00 до 13:00

* должности (профессии):

- директор

- главный бухгалтер

- экономист

- бухгалтер

- начальник хозяйственного отдела

- инженер по охране труда

- специалист по кадрам

- юрисконсульт

- врач-специалист

- специалист по социальной работе

- культорганизатор

- психолог

- заведующий складом

- старшая медицинская сестра

- медицинская сестра диетическая

- сестра-хозяйка

- оператор стиральных машин

- уборщик служебных помещений

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

- водитель

**6-дневная рабочая неделя с предоставлением одного выходного дня (воскресенье)**

* мужчины – 40 часов в неделю, женщины – 36 часов в неделю;
* продолжительность рабочего дня:

- женщины (6 часов)

дворник - с 7:00 до 13:30;

перерыв для отдыха и приема пищи с 10:00 до 10:30

санитарка – с 8:30 до 15:00

перерыв для отдыха и приема пищи с 11:30 до 12:00

- мужчины (7 часов)

дворник - с 7:00 до 14:30

перерыв для отдыха и приема пищи с 10:30 до 11:00

* должности (профессии): дворник, санитарка.

**6-дневная рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику**

* женщины – 36 часов в неделю;
* продолжительность рабочего дня (смены) 12 часов:

- с 8:30 до 20:30

- с 20:30 до 8:30

* суммарный учет рабочего времени, учетный период – 1 месяц
* перерывы для отдыха и приема пищи в течение рабочей смены;
* должности (профессии):

- медицинская сестра

- санитарка

- сторож (вахтер).

**6-дневная рабочая неделя с предоставлением одного выходного дня по скользящему графику**

* женщины – 36 часов в неделю;
* суммарный учет рабочего времени, учетный период – 1 месяц
* перерывы для отдыха и приема пищи в течение рабочей смены;
* продолжительность рабочего дня (смены) - 6 часов
* должности (профессии):

- повар (1 смена - с 7:00 до 13:00; 2 смена - с 13:00 до 19:00)

- кухонный рабочий (1 смена - с 8:00 до 14:00; 2 смена - с 13:00 до 19:00)

Приложение 2

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) РАБОТНИКОВ**

**С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Должность (профессия) | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях |
| 1. | Главный бухгалтер | 6 |
| 2. | Бухгалтер | 3 |
| 3. | Начальник хозяйственного отдела | 3 |
| 4. | Инженер по охране труда | 3 |
| 5. | Специалист по кадрам | 3 |
| 6. | Юрисконсульт | 3 |
| 7. | Специалист по социальной работе | 3 |
| 8. | Культорганизатор | 3 |
| 9. | Экономист | 3 |
| 10. | Водитель автомобиля | 3 |

*Примечание: дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.*

Приложение 3

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) РАБОТНИКОВ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Должность (профессия) | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях |
| 1. | врач-специалист | 14 |
| 2. | старшая медицинская сестра | 14 |
| 3. | медицинская сестра диетическая | 14 |
| 4. | медицинская сестра | 14 |
| 5. | санитарка | 14 |

*Примечание: полный дополнительный отпуск предоставляется работнику, если он фактически отработал во вредных условиях труда не менее 11 месяцев; если работник фактически отработал менее 11 месяцев – отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени); дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.*