Утвержден

на общем собрании работников ГОАУСОН
«Мончегорский КЦСОН»
« 23» марта 2020 г.

Регистрационный номер
№ 64/2020 от 02.04.2020

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Мончегорский комплексный центр социального обслуживания населения»
на период с 23 марта 2020 года по 23 марта 2023 года

г. Мончегорск

2020 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Стороны Коллективного договора

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Государственном областном автономном учреждении социального обслуживания населения «Мончегорский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН», Учреждение) и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН», именуемые в дальнейшем «Работники» в лице их представителей: Совета трудового коллектива ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН»,
- ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН», именуемое в дальнейшем «Работодатель». Представителем Работодателя являются директор ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН» и лица, уполномоченные им в порядке, установленном законодательством.

1.2 Правовые основы Договора

Стороны заключили настоящий Коллективный договор на основе норм трудового законодательства, регламентирующих порядок заключения, изменения и дополнения Коллективного договора.

1.3 Цель Договора

Целью настоящего договора является:

- согласование интересов обеих Сторон трудовых отношений - Работодателя и Работников, исходя из принципов социального партнерства, предотвращения социальных конфликтов между Работниками и Работодателем, а также отдельными группами работников;
- регулирование социально-трудовых отношений и установление дополнительных трудовых и социальных льгот Работникам Учреждения и членам их семей, создавая дополнительную мотивацию и благоприятные условия для повышения производительности труда, отождествляя личные цели Работника с целями Учреждения;
- установление порядка и принципов разрешения разногласий и стабилизации социально-трудовых отношений.

1.4. Действие Договора

1.4.1. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет, начиная с момента подписания всеми сторонами. Стороны, по взаимному согласию, в соответствии со статьей 43 ТК РФ имеют право продлить действие данного Коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.4.2. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон приказом директора Учреждения или решением постоянно действующей Комиссии по Коллективному договору (далее Комиссия).

Комиссия создается из числа четырех представителей Работодателя, назначаемых приказом директора Учреждения и четырех представителей Работников (два представителя от совета трудового коллектива, два представителя от профсоюзной организации Учреждения).

Решения в Комиссии принимаются при согласии представителей Сторон Комиссии (Работников и Работодателя).

Обсуждение принимаемых решений производится в режиме конструктивного диалога с учетом аргументов, высказанных каждой из Сторон. В спорных случаях для выработки согласованных решений создаются согласительные комиссии и рабочие группы с привлечением квалифицированных специалистов Учреждения.

Если представители Стороны Работников в Комиссии не имеют единого мнения по какому-либо вопросу и в связи с этим не могут принять согласованного решения, решение Стороны Работников в Комиссии принимается путем голосования. Голосование проводится на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых работников (в процентах от общей численности работников Учреждения). Решение Стороны Работников в Комиссии считается принятым, если с ним согласны представители большинства работников Учреждения.

Принятые Комиссией решения оформляются совместными решениями, копии которых направляются представителям Сторон.

1.4.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить исполнение обязательств, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

1.4.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.4.5. Споры, возникающие при исполнении настоящего Договора, разрешаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.4.6. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется Работодателем и Советом трудового коллектива.

1.4.7. Работодатель обязуется довести до сведения Работников текст Коллективного договора не позднее месячного срока со дня его подписания.

Работники, принимаемые на работу после подписания Коллективного договора, должны быть ознакомлены с ним при поступлении на работу.

1.4.8. Стороны обязуются тиражировать текст Коллективного договора в количествах, обеспечивающих информирование Работников и обеспечить гласность его выполнения.

1.4.9. При изменении наименований структурных подразделений, внутренних структурных подразделений, профессий и должностей работников в период реструктуризации Учреждения, работникам предоставляются льготы и компенсации, устанавливаются тарифные ставки, оклады и осуществляются другие выплаты в соответствии с действующими приложениями к Коллективному договору.

2. ТРУД И ЕГО ОПЛАТА

2.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из доведенного объема субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственных услуг (выполнением работ), в соответствии с государственным заданием, и средств, поступавших от приносящих доход деятельности.

2.2. Система оплаты труда работников ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН» устанавливается настоящим документом, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативно правовыми актами Мурманской области, а также Положением об оплате труда, разработанным учреждением.

2.3. Порядок формирования оплаты труда, условия оплаты труда, порядок и условия повышающих коэффициентов, размеры должностных окладов, перечень, порядок и условия выплат компенсационного характера, стимулирующего характера, а также доплат до минимальной заработной платы, порядок премирования, выплата

материальной помощи и другие выплаты устанавливаются и определяются Положением об оплате труда, утвержденного приказом директора.

2.4. Положение об оплате труда разрабатывается и на основе Примерного положения об оплате труда Работников государственных областных учреждений, подведомственных Министерству социального развития Мурманской области, которое носит рекомендательный характер. Положение об оплате труда должно отражать специфику и условия труда, стимулирующие, компенсационные и прочие выплаты разработанные для учреждения.

2.5. Заработная плата Работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источника выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимальной заработной платы. Районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не включаются в состав минимального размера оплаты труда.

2.6. На основании Положения об оплате труда, Устава учреждения составляется штатное расписание, которое определяет перечень должностей, структурный состав, штатные единицы, сведение об окладах Работников, месячной заработной плате, имеющихся надбавках. Штатное расписание утверждается Работодателем.

2.7.Заработная плата Работников учреждения состоит из:

-должностного оклада;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад (оклад) работника устанавливается Работодателем, при этом учитывается уровень квалификации и требования к профессиональной подготовке соответствующей профессиональной квалификационной группе. И не может содержать минимальные размеры должностных окладов (окладов). Стимулирующие выплаты Работодатель выплачивает по итогам работы за месяц.

2.8. Заработная плата предельным размером не ограничивается.

2.9. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.10. Заработная плата выплачивается Работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме: до 08 и до 23 числа каждого месяца включительно. Работодатель имеет право, в исключительных случаях, выплачивать отдельным Работникам, по их заявлению, заработную плату за первую половину месяца в сроки, отличные от конкретных дат выплат, в счет заработной платы, в размере, не более среднего заработка Работника за месяц.

2.11. Выдачу заработной платы Работодатель производит путем перечисления на пластиковые карты или на банковские счета Работников. В исключительных случаях, по решению Работодателя, выплата заработной платы Работникам производится в месте выполнения им работы через кассу ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН».

2.12. Работодатель ежемесячно письменно знакомит каждого Работника о причитающейся ему заработной плате (расчетный листок). Форма расчетного листка устанавливается согласно установленных программных средств.

2.13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.14. Об изменении размера заработной платы Работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

2.15. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

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

Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанной заработной платы за первую половину месяца, выданной Работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;
- для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);
- при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если Работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1,2 или части 4 первой статьи 81,пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 ТК РФ;
- для возврата сумм, выданных Работнику под отчет перед отъездом в отпуск на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, если своевременно (не позднее десяти рабочих дней после выхода из отпуска) не предоставлены документы, подтверждающие расходы.

3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

3.1. Взаимоотношения Сторон настоящего Коллективного договора строятся на основе принципов социального партнёрства и правового способа регулирования отношений.

3.1.1. Стороны настоящего Договора считают непременным условием укрепления социального партнёрства - участие работников в управлении ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН» в формах, предусмотренных трудовым законодательством РФ и учитывающих интересы обеих сторон.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ в период действия настоящего Договора реализуются следующие формы участия работников в управлении ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН»:

- учет мотивированного мнения представительных органов Работников в случаях, предусмотренных законодательством;
- проведение представительными органами Работников консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов, касающихся текущей и перспективной работы, внесение предложений, направленных на улучшение работы и совершенствование порядка взаимоотношений Работников и работодателя;
- участие представительных органов Работников в разработке и принятии мер, обеспечивающих выполнение обязательств по Коллективному договору.

3.2.Для формирования системы социального партнерства Стороны обязуются:

3.2.1. Считать приоритетным договорное регулирование и открытое доверительное сотрудничество в сфере социально-трудовых отношений.

3.2.2. Проводить совещания (встречи) по вопросам развития и регулирования социально-трудовых отношений на основе:

- принципов социального партнерства;
- равенства и самостоятельности Сторон;
- приоритетности примирительных процедур в переговорах;
- обязательности исполнения достигнутых договоренностей с регулярным информационным обменом по вопросам, затрагивающим интересы Сторон;
- ответственности за принятые обязательства;

- информирования Работников о взаимодействиях Сторон в социально-трудовых отношениях.

3.3. Стороны обязуются участвовать совместно с органами государственной власти и управления, местного самоуправления в работе по вопросам регулирования отношений в области труда, социальных гарантий и компенсаций, особенно в связи с проживанием в районах Крайнего Севера.

3.4. Работодатель в десятидневный срок с момента подписания Коллективного договора издает приказ о назначении лиц, ответственных от Учреждения за выполнение положений Коллективного договора.

3.5. Лица, назначенные ответственными со стороны Работников, являются полномочным представителями всех Работников во взаимоотношениях с Работодателем и вправе выступать от их имени.

3.6. Заключив настоящий Коллективный договор, Стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются соблюдать и выполнять их.

3.7. Права представителей Работников в Учреждении и гарантии их деятельности определяются законодательством и настоящим Коллективным договором.

3.8. Стороны ведут постоянное наблюдение за положением дел в социально-трудовой сфере, направленное на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3.9. Работодатель предоставляет представителям Работников стенды для доведения информации до работников.

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. Организовать труд Работников так, чтобы каждый имел возможность работать качественно, по своей специальности и квалификации и регулярно получать соответствующую заработную плату за свой труд.

3.10.2. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения качества и культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

3.10.3. Осуществлять мероприятия по улучшению социально - бытовых условий Работников на работе, а также культурного обслуживания Работников и членов их семей, организации их отдыха и досуга.

3.10.4. Создавать необходимые условия для повышения квалификации Работников, их профессионального роста с учетом интересов Учреждения.

При направлении Работника в учебное заведение для получения образовательных услуг по образовательной программе повышения квалификации, Работодатель имеет право заключать с Работником соглашение на срок, необходимый для обучения.

После окончания обучения за счет средств Работодателя Работник обязан отработать определенный срок, указанный в соглашении между Работником и Работодателем.

Срок отработки оговаривается сторонами в каждом конкретном случае отдельно с учетом стоимости, времени обучения, квалификации Работника и подлежит обязательному включению в соглашение о повышении квалификации Работника за счет средств Работодателя.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соглашением, Работник должен возместить Работодателю понесенные расходы по его обучению

Размер затрат, подлежащих возмещению Работником, исчисляется пропорционально фактически не отработанному времени после окончания обучения.

Уважительными причинами при увольнении являются:

-получение Работником инвалидности;

-необходимость ухода за тяжелобольным членом семьи;

-перевод супруга-военнослужащего в другую местность;

-переезд из районов Крайнего Севера на постоянное место жительства в другую местность;

-переход на выборную работу (должность);

-отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

-отказ Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ).

При направлении Работника на обучение (профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников) с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на обучение с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в соответствии с Положением «О служебных командировках Работников государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Мончегорский комплексный центр социального обслуживания населения»» (Приложение №5 к Коллективному договору).

3.10.5. Предоставлять Работникам оплачиваемый отпуск в соответствии с Положением «О предоставлении ежегодного основного и дополнительных отпусков работникам государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Мончегорский комплексный центр социального обслуживания населения»» (Приложением N 3 к Коллективному договору).

3.10.6. Оплату льготного проезда в отпуск и предоставление дней, затраченных на проезд к месту отпуска и обратно, Работодатель производит в соответствии с Положением «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно Работникам государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Мончегорский комплексный центр социального обслуживания населения» и неработающим членам их семей» (Приложением № 4).

3.10.7. Компенсировать расходы Работникам и членам их семей, связанные с переездом и провозом багажа из районов Крайнего Севера в соответствии с Положением «О компенсации расходов, связанных с переездом и провозом багажа из районов Крайнего Севера работникам государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Мончегорский комплексный центр социального обслуживания населения и членам их семей» (Приложение №7).

3.10.8. В соответствии с законодательством и достигнутыми договоренностями Работодатель обязан обеспечить каждому Работнику:

- безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

-пользование льготами, гарантиями, правами, предусмотренными законодательством и настоящим Коллективным договором;

- разъяснения и консультаций со стороны руководителей и специалистов Учреждения по трудовым и социально-правовым вопросам.

3.11. Совет трудового коллектива обязуется:

3.11.1. Способствовать устойчивой деятельности Учреждения, в том числе повышением эффективности труда, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения Работников.

3.11.2. Способствовать соблюдению Работниками внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

3.11.3. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

3.11.4.Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

3.11.5. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы.

3.11.6. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора.

3.11.7. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости.

3.11.8. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам Коллективного договора, соглашениям.

3.11.9. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

3.11.10. Выражать мотивированное мнение при увольнении Работников по инициативе Работодателя в соответствии с действующим законодательством РФ. Представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;

3.11.11. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

3.12. Работники обязуются:

3.12.1. Своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя.

3.12.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

3.12.3. Способствовать повышению производительности труда, используя передовой опыт коллег.

3.12.4. Сохранять служебную и коммерческую тайну.

3.12.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать корпоративную культуру, способствовать поднятию имиджа Учреждения.

3.12.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам.

3.12.7. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в Учреждении.

3.12.8. Бережно относиться к имуществу Учреждения, правильно и по назначению использовать переданные ему для работы оборудование, материалы. В случае их порчи или использования не по назначению, нести материальную ответственность в установленном порядке.

3.13. Работники осуществляют свои взаимоотношения с Работодателем в следующем порядке:

- через своих выборных представителей;

- через участие в общих собраниях (конференциях) Работников;

-в случае отсутствия решения вопросов через вышеназванные органы - самостоятельно, вплоть до судебных органов.

3.14. Работодатель предоставляет бесплатно имеющиеся помещения для проведения собраний и конференций.

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

4.1. Финансирование мероприятий по охране труда на 2020-2023 годы осуществлять в пределах имеющихся средств, в соответствии со статьей 226 ТК РФ.

4.2. Создавать на рабочих местах безопасные условия труда. Знакомить Работника с вредными и опасными факторами, установленными по результатам специальной оценки условий труда, которые влияют на состояние здоровья работника.

4.3. Осуществлять контроль состояния охраны труда и своевременно информировать трудовой коллектив о результатах контроля за опасными и вредными производственными факторами.

4.4. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах с участием представителей профсоюза и совета трудового коллектива.

4.5. Обеспечивать Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, разработанными на основании типовых отраслевых и дополнительно с учетом местных условий и политики Учреждения (Приложение № 6 к Коллективному договору).

4.6. Регулярно пересматривать, инструкции по охране труда в связи с изменением условий труда.

4.7. При выявлении, в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения Работником своих трудовых обязанностей на данном рабочем месте, связанных с повреждением здоровья вследствие общего заболевания:

1) Работник распоряжением работодателя отстраняется от работы на период трудоустройства, на срок не более одного календарного месяца.

2) Работник в период отстранения от работы может быть временно трудоустроен на рабочее место, не противопоказанное ему по состоянию здоровья, с оплатой труда по выполняемой работе.

3) По желанию Работника на период отстранения от работы и трудоустройства ему может быть предоставлен очередной отпуск в пределах рабочего года, либо отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более одного календарного месяца.

Совет трудового коллектива и профсоюзы имеют право:

4.8. Требовать от Работодателя недопущения к работе или отстранения от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Работодатель обязуется:

4.9. Обеспечить проведение предварительных, при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров в соответствии с Трудовым кодексом РФ и приказами Минздрава СССР от 29.09.1989 N 555 (ред. от 12.04.2011) "О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств", Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 05.12.2014) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 N 22111)

4.10. Предоставлять Работникам до трех часов рабочего времени на амбулаторное обследование в один день и не более одной рабочей смены (суммарно) в другие дни для прохождения периодического медицинского осмотра.

4.11. Работников, не прошедших в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, в соответствии со статьёй 76 ТК РФ не допускать к работе.

5.ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

5.1. Предоставлять Работнику, по его личному заявлению, право на получение неоплачиваемого отпуска в случае:

- свадьбы -5 календарных дней;
- рождения ребенка -5 календарных дней;
- в день проводов детей в армию -1 календарный день;
- в случае болезни -2 календарных дня, без предъявления медицинских документов по предварительно подписанному личному заявлению;
- иных случаев по согласованию с Работодателем.

5.2. Предоставлять Работникам не менее 10 дней отпуска вне графика отпусков (в счет ежегодного оплачиваемого отпуска) в случае смерти близких членов семьи (супруг (а), дети, родители, родные брат или сестра).

5.3. Предоставлять Работникам отпуск вне графика отпусков (в счет ежегодного оплачиваемого отпуска) в случае получения льготной путевки в санаторий, профилакторий.

5.4. Предоставлять четыре часа отдыха с сохранением заработной платы Работнику в день его рождения.

5.5. Предоставлять Работникам возможность с целью поддержания здоровья посещения тренажерного зала и бассейна на базе Учреждения один раз в неделю бесплатно.

5.6. Предоставлять Работникам возможность проведения занятий с психологом Учреждения с целью снятия психологической нагрузки.

5.7. Предоставлять Работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, право получать материальную помощь в виде продуктового набора, товаров первой необходимости или денежном выражении на основании личного заявления или по ходатайству Совета трудового коллектива.

5.8. Организовывать отдых Работников и членов их семей.

5.9. Производить поощрение:

- работников - участников театрализованных представлений, привлекаемых к подготовке и проведению профессиональных и государственных праздников;
- работников - участников корпоративных мероприятий (спортивных соревнований, конкурсов профессионального мастерства и т.д.);
- работников за долголетний и безупречный труд в Учреждении (не менее 15 лет, далее через каждые 5 лет);
- работников в связи с юбилейными датами начиная с 50 лет;
- работников в связи с выходом на пенсию.

Выдвижением кандидатур для поощрения занимаются: Совет трудового коллектива, профсоюзы или руководители структурных подразделений с учетом личных заслуг поощряемых.

6. ТРУДОВАЯ ЭТИКА. РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

6.1. В отношениях с работниками Работодатель придерживается следующих принципов:

- содействие полному и всестороннему развитию и наращиванию трудового потенциала работника и максимальному его использованию в процессе трудовой деятельности;
- недопущение никаких форм дискриминации в трудовых отношениях, равенство прав и возможностей работников перед ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН»;
- защита жизни и здоровья Работников;
- уважение к правам и интересам работника, строгое соблюдение норм трудового законодательства РФ и условий настоящего Коллективного договора;
- соблюдение принципов и норм трудовой этики и корпоративной культуры.

6.2. Работники непосредственно и через своих полномочных представителей в отношениях с ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН» гарантируют:

- содействие достижению целей ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН» посредством добросовестного и инициативного исполнения своих трудовых обязанностей;
- уважение и учёт тактических и стратегических целей ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН» при формировании своих интересов, соблюдение принципа сбалансированности целей социального и экономического развития;
- сотрудничество с Работодателем в условиях по преодолению имеющихся и возникающих противоречий и разногласий отдельных групп работников и интересов трудового коллектива ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН» в целом;
- отказ от использования любых некорректных форм воздействия на Работодателя, строгое следование принципам трудовой этики и корпоративной культуры в рамках трудового законодательства РФ;
- поддержание положительной деловой репутации ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН»;
- содействие Работодателю в преодолении возникающих у него затруднений, вызванных чрезвычайными происшествиями, авариями, природными условиями.

6.3. Стороны договорились об укреплении и развитии в период действия настоящего Договора норм трудовой этики как важного средства формирования Работника, адекватного целям и задачам ГОАУСОН «Мончегорский КЦСОН» и системе взаимоотношений Работодателя с Работниками и Работников с Работодателем.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА

7.1. Стороны несут ответственность за нарушение или невыполнение Договора в соответствии с Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях", Трудовым кодексом РФ, Кодексом РФ об административных правонарушениях.

7.2. Работодатель и Совет трудового коллектива не реже одного раза в год подводит итоги выполнения Сторонами настоящего Коллективного договора и доводит до сведения Работников соответствующие письменные отчеты.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:	**От работников:**
Директор	Председатель Совета Трудового коллектива
_____ Н.И. Янушко	_____А.А.Смагина
«____»_____2020 года	«____»_____2020 года

Содержание:

1.Общие положения…….....2

1.1.Стороны Коллективного договора……....2

1.2.Правовые основы договора……....2

1.3. Цель договора……..2

1.4. Действие договора……...2

2. Труд и его оплата……...3

3. Социальное партнерство……...5

4.Условия и охрана труда……..…9

5.Дополнительные социальные гарантии……10

6. Трудовая этика. Развитие корпоративной культуры……. 10

7. Ответственность сторон за нарушение или невыполнение договора..11

Приложения:

1. Приложение № 1
«Правила внутреннего трудового распорядка для Работников государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Мончегорский комплексный центр социального обслуживания населения»».

2. Приложение № 2
Положение «О предоставлении ежегодного основного и дополнительных отпусков Работникам государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Мончегорский комплексный центр социального обслуживания населения».

3. Приложение № 2.1.
Список работников государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Мончегорский комплексный центр социального обслуживания населения.

4. Приложение № 2.2.
Положение должностей работников государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Мончегорский комплексный центр социального обслуживания населения», которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

5. Приложение № 3
Положение «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно Работникам государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения

«Мончегорский комплексный центр социального обслуживания населения» и неработающим членам их семей».

6. Приложение № 4

Положение «О служебных командировках Работников государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Мончегорский комплексный центр социального обслуживания населения».

7. Приложение № 5

«Перечень должностей и нормы выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в государственном областном автономном учреждении социального обслуживания населения «Мончегорский комплексный центр социального обслуживания населения»».

8. Приложение № 6

«Положение расходов, связанных с переездом и провозом багажа из районов Крайнего Севера работникам государственного областного автономного учреждения социального обслуживания населения «Мончегорский комплексный центр социального обслуживания населения и членам их семей».

ПОДПИСИ СТОРОН:

От Работодателя:	**От Работников:**
Директор	Председатель Совета Трудового коллектива
_____ Н.И. Янушко	_____А.А.Смагина
«____»_____2020 года	«____»___ _____2020 года