

От работников
«Уполномоченный представитель
Профсоюза АНО «ЦСОН СВО»»



Р.Г. Хамидуллина
2021 года

От Работодателя
Директор
АНО «ЦСОН СВО»

Павлишина С.В. С.В. Павлишина
« 13 » 04 2021 года

Для
Документов

Коллективный договор

Автономной
некоммерческой организации
«Центр социального
обслуживания населения
Северо-Восточного округа»



Принят
на общем собранием
трудового коллектива
АНО «ЦСОН СВО»
Протокол № 2
от «13» апреля 2021 года

Содержание

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовые отношения. Прием и увольнение работников.....	4
Раздел 3. Рабочее время.....	8
Раздел 4. Время отдыха.....	12
Раздел 5. Дисциплина труда.....	16
Раздел 6. Оплата труда.....	17
Раздел 7. Охрана труда.....	21
Раздел 8. Социальные льготы, гарантии, компенсации.....	26
Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.....	28
Раздел 10. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.....	30
Раздел 11. Заключительные положения.....	34
Протокол Общего собрания трудового коллектива.....	35

Коллективный договор АНО «ЦСОН СВО»

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции от 8 декабря 2020 г.), законами Самарской области, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и предложениями договаривающихся сторон.
- 1.2. Сторонами Коллективного договора являются директор Организации – Павлишина Светлана Витальевна, именуемый в дальнейшем «Работодатель», который представляет интересы Организации, и работники Организации в лице Уполномоченного представителя Профсоюза АНО «ЦСОН СВО» Хамидуллиной Раили Габделахатовны.
- 1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Организации и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (Статья 40 ТК РФ).
- 1.4. Работодатель и трудовой коллектив признают права каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства.
- 1.5. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обеспечении работников Организации, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Организации в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.6. Соблюдение порядка учета мнения Профсоюза Организации, как выборного профсоюзного органа, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
- 1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы

во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (Статья 30 ТК РФ)

- 1.8. Настоящий Коллективный договор не ухудшает условия труда и социальные гарантии для работников по сравнению с законодательством, отраслевыми соглашениями и не противоречит им.
- 1.9. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Организации.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении на работу оформляются обязательным заключением письменного трудового договора (статья 67 ТК РФ) на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58 ТК РФ. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям статьи 57 Трудового кодекса РФ. Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации:
- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
 - на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
 - для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
 - с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
 - с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.3. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться (Часть 2 статьи 59 ТК РФ):

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации разрешена работа исключительно временного характера;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Заключение срочных трудовых договоров в случаях, не предусмотренных действующим законодательством не допускается.

2.4. На основании статьи 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (Статья 60 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Трудовой договор между работником и работодателем может быть прекращен по основаниям:

- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);

- истечение срока трудового договора (*статья 79 ТК РФ*), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии (*статья 71, 81 ТК РФ*);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (*статья 80 ТК РФ*);
- 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 организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (*статья 75 ТК РФ*);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (*часть 4 статья 74 ТК РФ*);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого 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 (*часть 3 и 4 статьи 73 ТК РФ*);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (*часть первая статьи 72.1 ТК РФ*);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (*статья 83 ТК РФ*);
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (*статья 84 ТК РФ*).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

- 2.8. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (*Статья 78 ТК РФ*). Во всех случаях днем прекращения трудового договора работника является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).
- 2.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной

организации (иному представительному органу работников) не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.ст. 81, 82, 179 ТК РФ).

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее, чем за два месяца до увольнения (*Статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации*).

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности и других местностях. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации организации.

2.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников организации; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (*Статья 82 ТК РФ*).

2.11. Профсоюзная организация АНО «ЦСОН СВО» обязуется:
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками организации;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Организации;
- представлять в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками организации – членами профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ (*Статья 373 ТК РФ*).

2.12. Основные права и обязанности работников, работодателя, профсоюзной организации АНО «ЦСОН СВО» указываются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа», утверждаемых по согласованию с выборным профсоюзным органом (Приложение № 1).

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды *времени*, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
- 3.2. Работникам Организации устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
- 3.3. Режим рабочего времени устанавливается трудовым договором, а также Правилами внутреннего трудового распорядка работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа».
- 3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени в Организации устанавливается (*Статья 92 ТК РФ*):
- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
 - для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
 - для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю;
 - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным

условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящего пункта для лиц соответствующего возраста.

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (*Статья 263.1 ТК РФ*).

3.5. По неполному рабочему времени работа устанавливается (*Статья 93 ТК РФ*):

- по соглашению сторон;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
- по соглашению с работодателем работникам, проходящим обучение (*Статья 203 ТК РФ*);
- по заявлению женщины или лиц, указанных в части второй ст. 256 ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком (*Статья 256 ТК РФ*).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.6. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени (нормы рабочего времени) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленный для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

- 3.7. В соответствии с Перечнем должностей работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа», которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем, для данных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день.
- 3.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (Статья 95 ТК РФ).
- 3.9. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отделений, отделов (Статья 113 ТК РФ).
По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).
- 3.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях (статья 99 ТК РФ):
1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

- 3.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (*Статья 152 ТК РФ*). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом Организации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Выходными днями для работников Организации являются суббота, воскресенье.
- 4.2. В течение рабочего дня работникам предоставляются:
- перерыв для отдыха и питания конкретная продолжительность которого устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.3. Нерабочими праздничными днями в Организации считать (*Статья 112 ТК РФ*):
1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
7 января - Рождество Христово;
23 февраля - День защитника Отечества;
8 марта - Международный женский день;
1 мая - Праздник Весны и Труда;
9 мая - День Победы;
12 июня - День России;
4 ноября - День народного единства.
При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями – Новогодние каникулы и Рождество Христово. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями – Новогодние каникулы и Рождество Христово на другие дни в очередном календарном году.
- 4.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (*Статья 114 ТК РФ*).
- 4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (*Статья 115 ТК РФ*). *Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней.* (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ). *Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.* (статья 267 ТК РФ).
- 4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (*Статья 123 ТК РФ*).

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (*Статья 372 ТК РФ*). Работодатель обязуется до начала календарного года донести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков. О времени начала отпуска Работодатель уведомляет работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

- 4.7. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (*Статья 120 ТК РФ*).

- 4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника ((*статья 124 ТК РФ*), в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными

законами, ежегодный оплачиваемый отпуск ему предоставляется по их желанию в удобное для них время (статья 123 ТК РФ):

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (статья 262.1 ТК РФ),

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей 14 лет (статья 262.2 ТК РФ).

4.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный 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 (Статья 125 ТК РФ). Отпуск не может быть предоставлен только на выходные дни. 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.

4.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за

исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (*Статья 127 ТК РФ*). Компенсация за отпуск за работу с ненормированным рабочим днём выплачивается соответственно сроку отпуска, установленного Перечнем должностей работников Организации, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.11. По заявлению работника ему предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка в связи с:

- бракосочетанием – 2 календарных дня;
- свадьбой детей (**в день бракосочетания или день, предшествующий бракосочетанию**) – 2 календарных дня;
- смертью родственников (родители, родители мужа или жены, брат, сестра, супруг, дети) – 3 календарных дня;
- с проводами детей в ряды Российской Армии - 2 календарных дня.

4.12. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (*Статья 128 ТК РФ*):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

4.13. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, *отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без*

матери предоставляются отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней и очередной отпуск в удобное время (*Статья 263 ТК РФ*).

4.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (*Статья 262 ТК РФ*).
Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (*Статья 263.1 ТК РФ*).

Раздел 5. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

5.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, выдает премию, представляет к званию лучшего по профессии) (*Статья 191 ТК РФ*).

5.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками Организации (по вине работников) возложенных на них обязанностей директором Организации применяются следующие дисциплинарные взыскания (*Статья 192 ТК РФ*):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

5.3. Применение, обжалование и снятие дисциплинарного взыскания, осуществляется в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации (*Статьи 193, 194 ТК РФ*).

5.4. Работник несет предусмотренную действующим законодательством ответственность за действия или бездействия, ведущие к нарушению прав и законных интересов граждан.

5.5. В случае причинения материального ущерба может применяться материальная ответственность к работнику или работодателю в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

- 6.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа».
- 6.2. Заработная плата работников Организации состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.3. Месячная заработная плата работников Организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
Месячная заработная плата работников Организации, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
- 6.4. Должностные оклады работников Организации устанавливаются на основе должностных окладов, установленных Положением об оплате труда работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа».
- 6.5. Должностной оклад работников, замещающих одинаковые должности и выполняющих работу одинаковой квалификации, сложности, количества и качества, устанавливается в штатном расписании в одинаковом размере.
- 6.6. Условия оплаты труда работников, принятых по трудовому договору, указываются в трудовом договоре.
- 6.7. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам Организации производятся выплаты компенсационного характера.
- 6.8. К выплатам компенсационного характера относятся:
 - доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 процента от должностного оклада (оклада) по результатам

специальной оценки условий труда или заключениям государственной экспертизы условий труда;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) расширении зоны обслуживания или увеличении объема работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- доплата водителям автомобилей за ненормированный рабочий день в размере 25 процентов оклада.

6.9. Выплаты компенсационного характера работникам Организации устанавливаются в процентах к должностному окладу без учета других надбавок и доплат.

6.10. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам Организации производятся выплаты стимулирующего характера.

6.11. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, *определенный период*, год);

- единовременные премии (за выполнение важных и срочных работ, к профессиональным праздникам, к юбилейным датам сотрудников – 50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет со дня рождения сотрудников), юбилейным датам организации (25 лет, 50 лет, 75 лет и далее каждые 25 лет со дня основания);

- доплата за организацию предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- премии работникам Организации за качественное предоставление социальных услуг;

- премирование работников Организации за счет поступлений от оказания социальных, платных социальных услуг (выполнения работ) и иной приносящей доход деятельности производится по результатам работы за квартал.

Премирование за этот вид деятельности производится со средств, полученных за оказание социальных, платных социальных услуг. Сумма средств, направляемых на данный вид премирования, определяется ежеквартально и не может превышать 50% суммы средств за год (без учета страховых взносов), поступивших на расчетный счет Организации за оказание социальных, платных социальных услуг и иной приносящей доход деятельности. Размер

премий за счет средств, поступающих за оказание платных социальных услуг и иной приносящей доход деятельности может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентах от дохода.

- 6.12. Премирование работников Организации производится на основании Положения о премировании работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа».
- 6.13. Стимулирующие выплаты работникам Организации могут устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентах к должностному окладу без учета других надбавок и доплат за фактически отработанное время.
- 6.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.
- 6.15. Обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты Работодатель извещает работников Организации не позднее, чем за 2 месяца.
- 6.16. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (Статья 173 ТК РФ) для:
- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
 - прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования (Статья 173 ТК РФ).
- 6.17. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, указанные в пункте 6.16. предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или *ученическим*

договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника) (Статья 177 ТК РФ).

- 6.18. Учебные отпуска оформляются приказом директора организации на основании справки-вызова из учебного заведения и заявления работника.
- 6.19. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы (Статья 198 ТК РФ).
- 6.20. Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества (Статья 199 ТК РФ).
- 6.21. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (Статья 249 ТК РФ).
- 6.22. Заработная плата работникам выплачивается 25 числа за первую половину текущего месяца, 10 числа за вторую половину предыдущего месяца. Размер заработной платы за первую половину месяца рассчитывается за фактически отработанное время до 15 числа текущего месяца, с учетом установленных работнику доплат и надбавок, с округлением до десятков рублей.
- 6.23. В соответствии со статьей 134 ТК РФ должностной оклад сотрудника индексируется в связи с ростом потребительских цен на товары и

услуги. Основанием для индексации является приказ директора Организации.

Индексация производится не реже 1 раза в 3 года и не чаще 1 раза в год в соответствии с индексом роста потребительских цен, определяемым по данным Росстата на дату издания приказа.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, в штатное расписание Организации введена должность специалиста по охране труда. В целях организации совместных действий Работодателя, работников организации, профсоюзной организации Организации по обеспечению требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранения здоровья работников в Организации Работодатель обеспечивает создание комиссии по охране труда. Состав комиссии по охране труда определяется приказом работодателя. Положение о комиссии по охране труда Автономной некоммерческой организации утверждается приказом директора Организации.
2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязан обеспечить (*Статья 212 ТК РФ*):
 - безопасность работников при эксплуатации зданий;
 - создание и функционирование системы управления охраной труда;
 - применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
 - соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
 - режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах,

выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств (*Статья 212 ТК РФ*) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров работников Организации. Работники Организации проходят периодический медицинский осмотр, за счет средств работодателя по Приказу Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры", Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. N 988н/1420н "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры". Работники в возрасте до 21 года проходят ежегодный медицинский осмотр (*Статья 213 ТК РФ*);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им

гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Организации в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со статьей 226 ТК РФ.

13. Работники в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуются (*Статья 214 ТК РФ*):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (*при поступлении на работу*) и периодические (*в течение трудовой деятельности*) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством;
- в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (*Статья 379 ТК РФ*). На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими норм трудового права;
- соблюдать правила дорожного движения;
- соблюдать правила электробезопасности на своем рабочем месте;
- содержать в исправном состоянии оборудование, инструменты и другую выделенную ему технику для выполнения работы и осуществлять соответствующий уход за ними.

4. Профсоюзный комитет имеет право:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Организации, её отделениях, отделах;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- контролировать расходование средств на охрану труда;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц Организации о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

7.5. По каждому несчастному случаю на производстве и профессиональному заболеванию организуется их учет, проводится расследование и формируются материалы этих расследований (ст.ст. 228-231 ТК РФ).

7.6. Организация несет материальную ответственность за вред причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием, либо иными повреждениями здоровья, связанными с исполнением им трудовых обязанностей.

7.7. Работодатель обязуется возмещать по согласованию с потерпевшим, получившим трудовое увечье, моральный ущерб в денежной или иной материальной форме независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда.

7.8. Комиссия по охране труда регулярно рассматривает на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом выполнение мероприятий и

соглашения по охране труда, состояние охраны труда в отделениях, отделах, а также информирует работников о применяемых мерах в этой области.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ

- 8.1. Организация через Фонд социального страхования обеспечивает работников следующими пособиями:
- по временной нетрудоспособности;
 - по беременности и родам;
 - единовременным пособием женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности;
 - единовременным пособием при рождении ребенка;
 - ежемесячным пособием по уходу за ребенком до 1,5 лет.
- 8.2. Организация обеспечивает за счет средств фонда оплаты труда компенсационной выплатой в размере 50 рублей, работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3 лет. Право на выплаты до окончания периода их предоставления имеют работники, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, *родившимися* до 1 января 2020 года (Указ Президента РФ от 25 ноября 2019 г. N 570 "О внесении изменения в Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации" и признании утратившими силу некоторых актов Президента Российской Федерации").
- 8.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов Коллективных договоров, соглашений, заключений Коллективных договоров, а также для организации контроля за их выполнением создана комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (*Статья 35 ТК РФ*). Состав комиссии определяется приказом работодателя.
- 8.4. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, руководствуясь статьей 384 ТК РФ, избрана комиссия по трудовым спорам. Состав комиссии определяется приказом работодателя.
- 8.5. Предоставлять выходные дни с сохранением заработной платы:
- родителям, имеющим детей школьного возраста с 6 до 10 лет (включительно) - *день для посещения торжественной линейки, посвященной «Первому звонку».*

- 8.6. Если трудовая функция работника предполагает постоянную работу в разъездах, работодатель вправе установить такому работнику в трудовом договоре разъездной характер работы.
- 8.7. Ежемесячно, на основании ходатайства заведующего отделением социального обслуживания на дому на работников, которым установлен разъездной характер работ по трудовому договору, издается приказ директора Организации на компенсацию стоимости проезда на общественном транспорте с предоставлением документов, подтверждающих расходы.
- 8.8. Начисление компенсации стоимости проезда на общественном транспорте (кроме такси), связанных с профессиональной деятельностью работников, осуществляется через расчеты с персоналом по прочим операциям. Работодатель, при наличии средств, должен производить выплату компенсации стоимости проезда на общественном транспорте в последний день месяца со дня предоставления подтверждающих документов.
- 8.9. Работники ежемесячно предоставляют заявление на перечисление начисленной компенсации стоимости проезда на общественном транспорте, согласно реестру проездных билетов по маршрутам, на расчетный счет, указанный работником в заявлении, по которому осуществляется зачисление денежных средств (зарботной платы, премий и т.д.).
- 8.10. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (Статья 185.1 ТК РФ).
- 8.10.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в

сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 9.1. Работодатель и профсоюзная организация АНО «ЦСОН СВО» строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.
- 9.2. Профсоюзная организация АНО «ЦСОН СВО»:
- представляет интересы работников при ведении коллективных переговоров, заключении, изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (*Статья 29 ТК РФ*);
 - реализовывает право работников на участие в управлении Организацией (*Статья 52 ТК РФ*);
 - представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений (п. 1 ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");
 - выражает свое мнение работодателю по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя (*Статьи 371-373 ТК РФ*).
- 9.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации АНО «ЦСОН СВО» и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г.

№ 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

- перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные по письменным заявлениям работников из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1%;
- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (*глава 58 ТК РФ*);
- предоставлять в установленном законодательством порядке выборному органу профсоюзной организации АНО «ЦСОН СВО» имеющуюся информацию для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (*Статья 37 ТК РФ*).

9.4. Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации АНО «ЦСОН СВО» разрабатывает и утверждает следующие локальные нормативные правовые акты:

- правила внутреннего трудового распорядка работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- перечень должностей работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа», которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем;
- Положение об оплате труда работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- Положение о премировании работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- Положение об оказании материальной помощи работникам Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- мероприятия по охране труда на ___ год;
- Соглашение по охране труда работодателя и представителя выборного профсоюзного органа;

- Положение о постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке, изменению и проверке хода выполнения коллективного договора Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- состав комиссии по охране труда;
- состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- состав комиссии по трудовым спорам;
- Положение о комиссии по трудовым спорам Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- Положение о наградах Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- Положение об особенностях направления работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа» в служебные командировки;
- Перечень должностей работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа», постоянная работа которых имеет разъездной/подвижной характер;
- Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- Положение об испытании/стажировке при приеме на работу в Автономную некоммерческую организацию «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа».

9.5. Порядок учета мнения профсоюзной организации АНО «ЦСОН СВО» или иного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов производится в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

Раздел 10. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

- 10.1.** При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями стороны будут руководствоваться статьями 253-264 ТК РФ и действующим законодательством.
- 10.2.** Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. (*Статья 255 ТК РФ*).
- 10.3.** По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного срока определяются федеральными законами (*Статья 256 ТК РФ*).
- 10.4.** Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения (*Статья 257 ТК РФ*).
- По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.
- В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.
- Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящего пункта, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.
- Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.
- 10.5.** Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (*Статья 258 ТК РФ*).

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

- 10.6.** Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, *работе в ночное время*, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (*Статья 259 ТК РФ*).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящего пункта, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

- 10.7.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один

раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. (Статья 261 ТК РФ).

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

- 10.8. При регулировании труда работников в возрасте до 18 лет стороны будут руководствоваться статьями 265-271 ТК РФ и действующим законодательством.
- 10.9. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (Статья 266 ТК РФ).

- 10.10. Расторжение трудового договора с работниками до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (*Статья 269 ТК РФ*).
- 10.11. Квотирование рабочих мест для инвалидов в Организации осуществляется в соответствии с Положением о квотировании рабочих мест для инвалидов в Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа».

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания (*Статья 43 ТК РФ*).
- 11.2. В случае реорганизации, ликвидации Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, ликвидации. При освобождении от должности директора Организации Коллективный договор сохраняет свое действие.
- 11.3. Изменения и дополнения вносятся в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия, производятся по согласованию сторон путем принятия совместного решения директора Организации и Уполномоченного представителя Профсоюза АНО «ЦСОН СВО», в порядке установленном Трудовым кодексом (*Статья 44 ТК РФ*). *Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по мере необходимости.*
- 11.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его, постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующими органами по труду. Работодатель и представитель профсоюзной организации АНО «ЦСОН СВО» ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.
- 11.5. Настоящий Коллективный договор составлен в 3-х подлинных экземплярах. Первый из них направлен работодателю, 2-ой – в орган по труду, 3-ий – в Профсоюзную организацию АНО «ЦСОН СВО».

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ СЕВЕРО-
ВОСТОЧНОГО ОКРУГА»**

ПРОТОКОЛ

«13» апреля 2021 г.

№ 2

г. Похвистнево

Общего собрания трудового коллектива

Председатель собрания – Павлишина С.В.

Секретарь собрания – Осипова О.А.

Присутствовали: 631 человек

Повестка дня:

1. Рассмотрение проекта Коллективного договора Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа».
2. Избрание представителей от имени работников для заключения Коллективного договора, а также вносимых в него изменений и дополнений.

1. СЛУШАЛИ: Уполномоченного представителя профсоюза АНО «ЦСОН СВО», инспектора по кадрам Хамидуллину Р.Г., которая сообщила, что коллективом работников и работодателем был разработан проект коллективного договора, она подробно ознакомила коллектив с проектом Коллективного договора и предложила внести дополнения.

ВЫСТУПИЛИ: Уполномоченный по охране труда, заведующий отделением социального обслуживания на дому городского округа Похвистнево Зайцева Н.П., которая предложила заключить Коллективный договор в предложенной редакции.

Голосовали: открытым голосованием – «за» (единогласно)

За принятие решения по первому вопросу повестки дня голосовали:
"За" - 100%; "Против" – 0; "Воздержался" - 0.

РЕШИЛИ:

1. Представить Коллективный договор Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа» в предложенной редакции на регистрацию в орган по труду.
2. **СЛУШАЛИ:** заместителя директора Организации Малышеву Л.З., которая предложила избрать представителя от имени работников для заключения Коллективного договора, а также вносимых в него изменений и дополнений.

ВЫСТУПИЛИ:

Инспектор по кадрам Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа» Юдина Е.А. предложила избрать представителем от имени работников для заключения Коллективного договора, а также вносимых в него изменений и дополнений уполномоченного представителя профсоюза АНО «ЦСОН СВО» Хамидуллину Р.Г. и предоставить ей право подписи от всех работников.

За принятие решения по второму вопросу повестки дня голосовали:
"За" - 100%; "Против" – 0; "Воздержался" - 0.

РЕШИЛИ:

Избрать представителем от имени работников для заключения Коллективного договора, а также вносимых в него изменений и дополнений уполномоченного представителя профсоюза АНО «ЦСОН СВО» Хамидуллину Р.Г. и предоставить ей право подписи от всех работников.

Председатель собрания



С.В. Павлишина

Секретарь собрания



О.А. Осипова

В настоящем Коллективном договоре Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа» предусмотрено, прошнуровано и скреплено печатью 36 (Тридцать шесть) листов.

Директор _____

С.В. Павлюшина

« 13 » 04 20 21

Уполномоченный представитель профсоюза

АНО «ЦСОН СВЮ» _____ Р.Г. Хамидулина

« 13 » 04 20 21

Обслуживающий персонал

