

От работодателя:

Директор автономной некоммерческой
организации социального обслуживания
населения «Дорогою добра»

Ю.С. Ширшова



« 25 » 02 2025г.

От работников:

Представитель совета трудового
коллектива заведующий отделением
социального обслуживания на дому

С.В. Загребайлова

« 25 » 02 2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
автономной некоммерческой организации
социального обслуживания населения «Дорогою добра»
на 25.02.2025 – 24.02.2028 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании (конференции)
работников «19» февраля 2025 г. (протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с «25 » февраля 2025 г.

ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
Регистрационный номер	8-2025-ЕАН
« 25 » 02 2025	
Номер в журнале регистрации	28.02-19-В/901
Ответственный за регистрацию	пер. спец.
Боговишкова Е.В.	

р.п. Елань, 2025 г.

2/

**Коллективный договор автономной некоммерческой организации
социального обслуживания населения «Дорогою добра»**

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	
2	Основные права и обязанности сторон	
3	Трудовой договор и обеспечение занятости	
4	Рабочее время	
5	Время отдыха	
6	Оплата труда	
7	Охрана труда	
8	Культура, спорт, быт	
9	Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы	
10	Контроль за выполнением коллективного договора. Заключительные положения	

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором автономной некоммерческой организацией социального обслуживания населения «Дорогою добра» (далее по тексту – АНО СОН «Дорогою добра»), в лице Ширшовой Юлии Сергеевны и представителем совета трудового коллектива, избранного работниками автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения, в лице заведующего отделением социального обслуживания на дому Загребайловой Светланы Викторовны.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Волгоградской области, иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и предложениями договаривающихся сторон.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников АНО СОН «Дорогою добра», создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на выполнение требований трудового законодательства и требований предусмотренных настоящим Коллективным договором, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в АНО СОН «дорогою добра» и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам организации работодателем в соответствии с ТК РФ.

1.4. Работодатель и трудовой коллектив признают права каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором.

1.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.7. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании работников не реже одного раза в год.

1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения (ст. 41 ТК РФ).

1.10. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, и др.)

Раздел 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы, повышение качества предоставляемых государственных услуг, повышение производительности труда.

Договорившиеся стороны обязуются:

2.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и настоящим Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам организации и их семьям.

2.2. Принимать совместные меры, направленные на урегулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений:

- обеспечение достойной жизни работников;
- повышение эффективности качественных и количественных показателей труда;
- создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;
- совершенствование системы оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, а также бывших сотрудников, вышедших на пенсию по достижению пенсионного возраста;
- повышение квалификации и профессионального уровня работников.

2.3. Разрабатывать систему мер направленную на предотвращение конфликтных ситуаций в организации, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших трудовых споров среди сотрудников.

Основные права и обязанности работодателя.

2.4. Работодатель имеет право:

5

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами.

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.4.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.4.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.4.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.4.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.4.8. Создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.

2.5. Работодатель обязан:

2.5.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.5.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.5.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.5.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.5.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.5.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.5.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

2.5.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.5.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзного органа, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.5.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.5.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.5.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.5.15. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.5.16. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

2.5.17. Представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами.

2.5.18. Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников организации.

Основные права и обязанности работника.

2.6. Работник имеет право на:

2.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.

2.6.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.6.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

2.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.6.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков.

2.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.6.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации.

2.6.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.6.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

2.6.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.6.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ.

2.6.12. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.6.13. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7. Обязанности работников организации:

2.7.1 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.7.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и трудовую дисциплину.

2.7.3. Выполнять установленные нормы труда.

2.7.4. Использовать рабочее время для производительного и качественного труда. Работник должен нести ответственность за качество оказываемых услуг на протяжении всей практической деятельности.

2.7.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.7.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.7.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации,

представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.7.8. Уметь предотвращать возможности негуманного или дискриминационного поведения по отношению к личности.

2.7.9. Не разглашать информацию, которая является конфиденциальной, полученную при выполнении своих обязанностей. Подобная информация не должна быть использована в личных целях самих сотрудников, их родственников или других лиц.

2.7.10. Совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.7.11. Исполнять и иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ.

2.7.12. Содействовать установлению благоприятного морально-психологического климата в организации, поддерживать положительную деловую репутацию организации.

2.7.13. Не использовать свои профессиональные отношения с получателями социальных услуг в личных целях, не вправе получать от получателей социальных услуг подарки, денежные вознаграждения за услуги в связи с исполнением должностных обязанностей; пользоваться в личных целях состоянием получателя, неспособного адекватно оценить жизненную ситуацию.

2.7.14. Не совершать коррупционных правонарушений, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам Работодателя в целях безвозмездного или с использованием преимуществ получения выгоды в виде денег или ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для оказания влияния на действия или решения каких-либо лиц и/или органов для получения неосновательных преимуществ, достижения иных противоправных целей.

2.7.15. Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политики и законодательств РФ, незамедлительно уведомить Работодателя о возникшем конфликте интересов или о его возможности возникновения, как только ему станет об этом известно.

Основные трудовые права и обязанности работников и руководителя организации изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка работников.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются приказом работодателя, изданным на основании заключенного

9

трудового договора. Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, так и на определенный, но не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. Работник не может быть переведен на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ)

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещение временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на другую работу, требующую низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ). При указанных переводах, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

3.4. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 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 работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст.ст. 71, 81 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, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 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 отсутствия у работодателя соответствующей работы (ч. 3, 4 ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Во всех случаях, днем увольнения работника является последний день его работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.5. Работодатель, при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

3.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семьи - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств для существования);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- работники - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- работники- отцы воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.7. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом положений увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.9. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

3.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка

3.11. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на замещающую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- отказом работника от продолжения работы в связи изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время — это время, в течение которого Работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

4.2. Для работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

4.2.1. Рабочее время для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени распределяется следующим образом:

Понедельник – четверг:

- начало рабочего дня - 08 часов 00 минут
- окончание рабочего дня - 17 часов 00 минут
- перерыв для отдыха и питания - с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут каждого рабочего дня.

Пятница:

- начало рабочего дня - 08 часов 00 минут
- окончание рабочего дня - 16 часов 00 минут
- перерыв для отдыха и питания - с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут каждого рабочего дня.

4.2.2. Для работников, обслуживающих получателей социальных услуг на дому в сельской местности, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов. Рабочее время распределяется таким образом:

Понедельник – четверг:

- начало рабочего дня - 08 часов 00 минут
- окончание рабочего дня - 16 часов 12 минут
- перерыв для отдыха и питания - с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут каждого рабочего дня.

Пятница:

- начало рабочего дня - 08 часов 00 минут
- окончание рабочего дня - 15 часов 12 минут
- перерыв для отдыха и питания - с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут каждого рабочего дня.

4.2.3. для работников, оказывающих социальные услуги по уходу, устанавливается шестидневная рабочая неделя продолжительностью 28 часов. Рабочее время распределяется таким образом:

- предоставление социальных услуг по уходу получателям услуг осуществляется, в дневное время, не ранее 8.00 и не позднее 20.00.

4.3. 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. Режим работы и отдыха совместителей устанавливается трудовым договором.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени с сохранением полной оплаты труда устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.5. Трудовым договором с Работником может быть предусмотрен ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

4.7. По соглашению между Работодателем и Работником могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.8. Работник может направляться в служебную командировку - поездку Работника по распоряжению Работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы, служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, а также порядок направления Работника в служебную командировку, устанавливаются локальным актом Работодателя.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; ежедневный отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.1. В Организации выходными днями для всех Работников являются суббота и воскресенье.

5.2. Нерабочие праздничные дни устанавливаются ТК РФ и иными нормативными актами РФ.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

5.4.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, а для Работников, пришедших на работу в текущем году - по согласованию между Работником и Работодателем.

5.4.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам предоставляется продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый (удлиненный) отпуск продолжительностью 30 календарных дней предоставляется инвалидам, продолжительностью 31 календарный день - Работникам в возрасте до 18 лет.

5.4.3. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня предоставляется за работу в режиме ненормированного рабочего дня в соответствии с трудовым законодательством для следующих должностей: заместитель директора, главный бухгалтер, водителя автомобиля;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 (пять) календарных дня предоставляется, за работу в режиме ненормированного рабочего дня в соответствии трудовым законодательством для следующих должностей: директор.

5.4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации.

5.4.5. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.4.6. По соглашению между работником и Работодателем отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

5.4.7. 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.

5.4.8. Работодатель обязан предоставить по заявлению работника и справки из медицинского учреждения отпуск без сохранения заработной платы до трех месяцев, по уходу за тяжелобольными близкими родственниками.

5.4.9. Работодатель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, кроме как с его согласия.

5.5. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется в календарном месяце четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за ним, согласно ст.262 ТК РФ.

5.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Системы оплаты труда в организации, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в

том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются Положением об оплате труда работников Организации штатным расписанием.

6.2. Оплату труда, все виды премирования и материальной помощи устанавливать в соответствии с действующими Положениями и нормативно-правовыми актами.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, а именно в следующие дни:

- первая часть заработной платы за месяц - 15 числа каждого расчетного месяца;
- вторая часть заработной платы за месяц - 30 числа каждого месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

6.4. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

6.7. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей, работнику может быть произведено снижение или лишение размера премии или материального стимулирования. Основанием для снижения или лишения размера премии, или материального стимулирования является приказ директора организации о наложении дисциплинарного взыскания за:

- нарушение санитарно-гигиенических и противоэпидемиологических мероприятий;
- нарушение правил трудового распорядка, трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или

токсического опьянения и пр.);

- нарушение исполнительской дисциплины (невыполнение должностных обязанностей, несвоевременное предоставление отчетной документации);

- нарушение качества предоставляемых услуг.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативно- правовыми актами, действующими в области охраны труда, обязан обеспечить:

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях;

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

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

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

- расследование и учет в установленном законодательством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.3. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, детей-инвалидов до 18 лет;

- разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет /или ребенка-инвалида до 18 лет по их просьбе использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время.

7.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.5. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачиваются работодателем в соответствии с законодательством РФ, как время простоя не по вине работника.

Раздел 8. КУЛЬТУРА, СПОРТ, БЫТ

Работодатель и представитель трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Раздел 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. Меры социальной поддержки работников организации устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и Волгоградской области.

9.2. Работодатель гарантирует:

- своевременно и в полном объеме перечислят пенсионные взносы за каждого работника в Пенсионный фонд РФ;

- обеспечивает своевременность и полноту выплаты работникам установленных законодательством пособий, связанных с рождением и воспитанием ребенка.

9.3. При направлении работника организации в служебную командировку директор организации гарантирует ему сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

9.4. Директор организации освобождает работника от работы с сохранением места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей, в тех случаях, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

9.5. Допускается перевод работника на неполный рабочий день (неделю) с оплатой за фактически отработанное время в случае, если нормальная продолжительность рабочего времени экономически нецелесообразна. При переводе работника на неполный рабочий день в условиях, когда инициатива исходит от директора организации, Работодатель обязан предупредить об этом работника за два месяца, так как изменение режима рабочего времени, является существенным изменением условий трудового договора. Не допускается установление неполной рабочей недели следующим категориям работников Учреждения:

- работникам, которым до достижения пенсионного возраста осталось 2 года и менее;

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (матери или отцы одиночки, имеющие на иждивение несовершеннолетних детей).

9.6. Социальные гарантии:

9.6.1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности, размер пособия и условия его выплаты устанавливается федеральным законом.

9.6.2. Работник организации, нуждающийся по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы (другую нижеоплачиваемую работу) работодатель сохраняет за работником средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, в тех случаях, когда перевод работника на другую работу связан с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с выполняемой работой за работником сохраняется средний заработок по прежней работе до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

9.6.3. Порядок и размер выплачиваемых выходных пособий работникам организации осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.6.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) обязательного, периодического (в течение трудовой деятельности), внеочередного, обязательного психиатрического освидетельствования за работником сохраняется средний заработок по месту работы.

9.7. В исключительных случаях, по мотивированному представлению руководителя подразделений и (или) представителя трудового коллектива, в отдельных случаях по заявлению работника, по приказу директора, может выплачиваться единовременная выплата при наличии денежных средств. Конкретный размер выплат определяет директор организации.

Решение об установлении работникам дополнительных выплат и их конкретных размерах принимается руководителем организации в зависимости от наличия денежных средств.

9.8. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

10.2. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие уровень прав и гарантии работников организации.

10.3. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.4. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

10.6. Вступления настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня его подписания с «___» февраля 2022 года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего сроком до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

11.2. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения учреждения для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

11.3. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

11.4. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.5. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя

11.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после подписания.

11.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

От работодателя:

Директор автономной
некоммерческой организации
социального обслуживания
населения «Дорогою добра»
Ю.С. Ширшова

МП



От работников:

Представитель совета
трудового коллектива
заведующий отделением
социального обслуживания на дому
С.В. Загребайлова

Тренировано, проучено и скреплено
печатно авторской некоммерческой
организации социального обслуживания
населения „Дорогою добра“ 22 (двадцать
два) листа.

Присоединяет /ин/ Рыбалкина В.В.

