

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
Комплексный центр социального обслуживания населения «Лидер»

Утвержден на общем собрании

«15» декабря 2021г

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в автономной некоммерческой организации Комплексный центр социального обслуживания населения «Лидер» (далее – Организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников Организации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: автономная некоммерческая организация Комплексный центр социального обслуживания населения «Лидер», в лице генерального директора Драко Татьяны Николаевны, действующего на основании Устава, далее именуемый «Работодатель» и работники Организации, именуемые далее «Работники»,

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Организации (ст. 43 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников и Работодателя.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Организации.

1.13. Заключившие коллективный договор Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой Стороны.

Раздел II. Обязательства сторон

2.1. Стороны обязуются:

- совместно регулировать отношения между Работником и Работодателем трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором;
- совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда;

- принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы Работникам Организации.

2.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;
- формировать в электронном виде сведения о трудовой деятельности Работников и представлять их для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ; – предоставлять Работнику, в том числе и бывшему, сведения о его трудовой деятельности по его заявлению на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- отстранять от работы (не допускать к работе) Работника:
 - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
 - по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами; в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы и недопущения к работе;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

2.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять должностные обязанности в соответствии с должностной инструкцией и трудовым договором;
- соблюдать служебную этику, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, порядок работы со служебной информацией и другие локальные акты Организации;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- не разглашать информацию, ставшую ему известной в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе не разглашать персональные данные других Работников и получателей социальных услуг;
- избегать любых действий в нанесении ущерба деятельности Работодателя, а также действий, ставивших под сомнение репутацию Работодателя и самого Работника;
- поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей (самих Работников или Получателей социальных услуг), сохранности имущества Работодателя;
- извещать Работодателя о своей временной нетрудоспособности с первого дня её возникновения;
- соблюдать законодательство о противодействии коррупции, исполнять приказы, распоряжения и поручения генерального директора Организации в сфере противодействия коррупции и руководствоваться в своей работе действующим законодательством;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

Раздел III. Права сторон

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные акты;
- осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

3.2. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- изменение способа получения зарплаты и замену кредитной организации, в которую Работодатель будет переводить заработную плату. Об изменении реквизитов для перевода заработной платы Работник обязан сообщить в письменной форме не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- ознакомление с документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой должности;
- получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей;
- посещение в установленном порядке для исполнения должностных обязанностей предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности;
- внесение предложений по усовершенствованию своей работы;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществление иных прав, предоставленных ему трудовым законодательством.

Раздел IV. Трудовые отношения и гарантии занятости

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения между Работодателем и Работником оформляются заключением трудового договора, заключаемого в письменной форме в 2-х экземплярах. Каждый из экземпляров подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение Работника по

сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

4.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе и в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются МВД России, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (в случае, если должностные обязанности Работника связаны с предоставлением социальных услуг несовершеннолетним).

4.4. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

4.5. При заключении трудового договора впервые трудовую книжку и уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета оформляет Работодатель.

4.6. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

4.7. Все Работники Организации подлежат обязательному предварительному и периодическому (в течение трудовой деятельности) медицинскому осмотру.

4.8. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

4.9. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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

4.11. Для всех принимаемых на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель (или уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по охране труда.

4.12. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ.

4.13. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей –шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать двух недель.

4.15. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для Работника основной.

4.16. По желанию Работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

4.17. Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.18. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, 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 (ст. 72 ТК РФ).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

4.19. О предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

4.20. Перевод Работника на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в Трудовом договоре), при продолжении работы у того же Работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем допускается только с письменного согласия Работника.

4.21. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

4.22. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же Работодателя без письменного согласия Работника:

- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных

обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- в случаях простоя (временной приостановке 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 замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

4.23. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается письменное дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящимся у Работодателя.

4.24. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный директором Организации или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под подпись.

4.25. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

4.26. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с наиболее высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - 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 к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.27. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся вакансий.

4.28. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Организации, сокращением численности или штата Работников Организации Работники предупреждаются Работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.29. Сокращаемым Работникам предоставляется один день в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы.

4.30. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.31. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

4.32. Срочный трудовой договор с Работником прекращается с соблюдением требований, установленных статьей 79 Трудового кодекса РФ.

4.33. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.34. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится по основаниям и правилам, установленным в статье 81 Трудового кодекса РФ. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации

организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.35. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя, с которым Работник должен быть ознакомлен под подпись.

4.36. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.37. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.38. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте, заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

4.39. По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

Раздел V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Организации и условиями трудового договора исполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Для Работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю часов (36 часов для женщин, работающих в сельской местности).

5.3. Продолжительность времени отдыха и питания - 30 мин. (с 12.30 до 13.00). Начало работы - в 8.30(в 9 часов для женщин, работающих в сельской местности), окончание - в 17.00 (в 16.42 для женщин, работающих в сельской местности). Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться, если продолжительность ежедневной работы или смены не превышает четырех часов.

5.4. Работникам Организации, работающим с ПЭВМ в течение рабочего времени предоставляются 2 (два) регламентированных перерыва в определенное время: Первый перерыв с 10 час. 30 мин. до 10 час. 55 мин.

Второй перерыв с 15 час. 30 мин. до 15 час. 55 мин.

Во время регламентированных перерывов Работники Организации выполняют комплексы упражнений физкультурных пауз (производственную гимнастику) с целью повышения работоспособности, укрепления здоровья и предупреждения утомления.

5.5. Продолжительность непрерывной работы с ПЭВМ, ВДТ без регламентированного перерыва не должна превышать 1 часа (СанПиН2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы»).

5.7. Сокращенное рабочее время для отдельных категорий Работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.8. Продолжительность ежедневного рабочего дня устанавливается для инвалидов в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 94 ТК РФ).

5.9. При приеме на работу или в течение трудовых отношений Работникам может устанавливаться неполное рабочее время по соглашению сторон.

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Неполное рабочее время устанавливается по требованию: беременной женщины; одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период, пока сохраняются указанные обстоятельства. При этом режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается с учетом пожеланий Работника и условий производства. 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 отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.10. 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 и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.12. Нерабочие праздничные дни:

- 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.

5.13. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа генерального директора Организации в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.14. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 36 календарных дней. Оплата отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.

5.15. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Организации. По соглашению сторон такой отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, определяемой графиком отпусков.

5.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий (по возможности) Работников.

5.18. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник письменно извещается под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

5.19. По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.20. Перенести дату ежегодного отпуска по графику отпусков можно только по договоренности между Работником и Работодателем. Инициатором переноса может выступать как Работодатель, так и Работник.

5.23. Работник может потребовать перенести отпуск, а Работодатель обязан это сделать, если:

- во время ежегодного оплачиваемого отпуска Работник заболел;
- во время ежегодного оплачиваемого отпуска Работник исполнял государственные обязанности;
- Работнику несвоевременно выплатили отпускные или предупредили об отпуске менее чем за две недели до его начала;
- в других случаях, которые предусмотрены законодательством или локальными актами Организации.

5.24. Работодатель может попросить Работника перенести отпуск из-за производственной необходимости, если отсутствие Работника неблагоприятно повлияет на работу Организации. В этом случае Работник должен использовать отпуск не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который его предоставили.

5.25. Если Работник хочет перенести отпуск, то он пишет заявление и указывает причины переноса. Если инициатором переноса отпуска выступает Работодатель, то он направляет Работнику уведомление с просьбой дать согласие или отказаться от переноса.

5.26. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия и оформляется соответствующим приказом. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

5.27. 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:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов

уголовно- исполнительской системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением

военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, установленных законодательством.

5.28. В порядке исключения Работодатель может предоставлять вне утвержденного графика отпусков, очередной, ежегодный оплачиваемый отпуск Работникам, имеющим санаторно-курортную путевку.

5.29. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы, в связи:

- со свадьбой самого Работника - 3 дня;

- со свадьбой детей – 3 дня;

- с юбилейной датой – 55, 60 лет для женщин; 60, 65 лет для мужчин – 1 день;

- со смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры, супруг (а)) – до 3 дней;

- с рождением или усыновлением ребенка (супругу, бабушке, дедушке) - 3 дня;

- с проводами детей в армию – 1 день;

- с Днем знаний - 1 сентября (для родителей учащихся начальных классов) - 1 день.

Раздел VI. Оплата труда

6.1. Оплата труда Работников Организации осуществляется на основании Положения об оплате труда работников АНО КЦСОН «Лидер», Положения о премировании работников организации.

6.2. В Организации устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с Работником не предусмотрено иное.

Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). При этом наряду с заработной платой Работникам выплачивается материальное поощрение за выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования, предусмотренных Положением об оплате труда работников АНО КЦСОН «Лидер», Положением о премировании работников организации.

6.3. Размер заработной платы Работника устанавливается в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

6.4. Заработная плата Работников Организации, полностью отработавших месячную норму рабочего времени или выполнивших нормы труда, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, кроме оплаты сверхурочной работы, в выходные и нерабочие праздничные дни, 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.

6.6. Заработная плата Работника Организации включает в себя должностной оклад, с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

6.7. По результатам работы (за месяц, квартал, год) может производиться премирование Работников Организации. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентах к должностному окладу.

6.8. Работникам Организации могут выплачиваться единовременные премии:

- за разовое выполнение непредвиденных работ и принимаемых компетентных решений;
- за выполнение особо важных, ответственных и срочных работ;
- за напряженный труд и личный вклад при достижении высоких результатов;
- при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, наградами Красноярского края, почетными грамотами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;
- к профессиональному празднику "День социального работника";
- к юбилейным датам - 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения.

6.9. Работникам Организации в должности социального работника устанавливаются премии исходя из комплексной оценки его трудового вклада, с учетом качественных и количественных показателей труда.

6.10. Работникам Организации устанавливается надбавка за выслугу лет в соответствии Положением об оплате труда работников АНО КЦСОН «Лидер».

6.11. Работникам Организации может устанавливаться надбавка за интенсивность и напряженность работы. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается ежемесячно приказом директора Организации.

Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов и может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

6.12. Работникам Организации могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего Работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.13. Работодатель оплачивает 3 календарных дня пособия по временной нетрудоспособности Работника. После предоставления Работником листка нетрудоспособности Работодателю.

Работодатель в течение 10 календарных дней назначает пособие. Его выплата производится в ближайший день, установленный для выдачи зарплаты.

6.14. Работникам Организации может быть оказана материальная помощь. Размер материальной помощи определяется приказом директора, зависит от финансовых возможностей Организации и индивидуально сложившейся ситуации. Порядок и условия оказания материальной помощи устанавливаются в Положении об оплате труда работников АНО КЦСОН «Лидер».

6.15. Заработная плата Работникам Организации выплачивается каждые полмесяца: за первую половину месяца - 30 числа текущего месяца, пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца, окончательный расчет – 15 числа месяца, следующего за отработанным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

6.17. Заработная плата выплачивается путем перевода в кредитную организацию, с которой Работодатель заключил договор на обслуживание, либо в кредитную организацию по выбору Работника.

6.18. При выплате заработной платы Работодатель предоставляет каждому Работнику расчетный листок, в котором указываются сведения о составных частях заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки выдаются Работникам не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы.

6.19. Ежегодно производится индексация заработной платы.

Раздел VII. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам предоставляются 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 получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст.165 ТК РФ).

7.2. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

7.3. При повреждении здоровья или в случае смерти Работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания Работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью Работника (ст. 184 ТК РФ).

7.4. На время прохождения медицинского осмотра за Работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

7.5. 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, 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 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 (ст. 185.1. ТК РФ).

7.7. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра Работник освобождается от работы.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.8. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

7.9. Работодатель обеспечивает права Работника на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

Раздел VIII. Охрана труда

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя (ст. 212 ТК РФ).

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, помещений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов и материалов;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- своевременное предоставление Работникам Организации специальной одежды, специальной обуви, согласно нормам и требованиям действующего законодательства;
- компенсацию расходов по проезду видах городского и пригородного транспорта общего пользования (кроме такси) социальным работникам, связанных с профессиональной деятельностью;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- организацию проведения обязательных медицинских осмотров (обследований) Работников;
- недопущение Работников Организации к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях;
- 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 порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и принятие срочных мер по устранению причин несчастного случая и профессионального заболевания;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, для принятия локальных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- выполнение в установленные сроки мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- 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 ст. 226 ТК РФ.

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

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры (обследования);
- немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, Работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений (ст.379 ТК РФ).

Раздел IX. Контроль выполнения коллективного договора

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

Стороны обязуются отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива 1 раз в год.

9.2. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Раздел X. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.2. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и обязательны для выполнения.

13.4. Все изменения и дополнения к настоящему коллективному договору оформляются соглашениями Сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

Утверждено на общем собрании работников
«15» декабря 2021 г.



Работодатель:

Драко Т.Н.

«15» декабря 2021г

Работники: