

От работодателя:

Директор АНО ЦСОН
«Участие»Я.Г.Халилова
2026 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
АНО ЦСОН «Участие»
Байра - Л.М.Байрамгулова
«13» 02 2026 г.**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР****Автономной некоммерческой организации Центр социального
обслуживания населения «Участие»**

(полное наименование организации)

на 2026- 2028 годы

Согласовано:

Председатель Белокатайской районной
территориальной организации Башкортостанской
республиканской организации общероссийского
профессионального союза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания
Российской ФедерацииА.П. Швецова
2026 г. №Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
территориальном отделе ГКУ РЦЗН по Белокатайскому районуЕ.А. Токарева
« » 2026 г. №

Территориальный отдел ГКУ РЦЗН по Белокатайскому району	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
« 25 » февраля 2026 г.	
Регистрационный номер	7
Подпись	<u>Е.А. Токарева</u>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Участие» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в учреждении, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий, заключенным между Работниками АНО ЦСОН «Участие» (далее – Работники) и директором АНО ЦСОН «Участие» Халиловой Янзилей Гаитовной (далее Работодатель) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – АНО ЦСОН «Участие», в лице директора Халиловой Янзили Гаитовны, действующего на основании Устава «далее – Работодатель» и работники – Первичная профсоюзная организация (далее – Профсоюз), представляющий, в установленном законодательством порядке Работников, в лице председателя первичной профсоюзной организации АНО ЦСОН «Участие» Байрамгуловой Лены Миндияхметовны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочиями представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают Первичную профсоюзную организацию единственным представителем интересов Работников.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Представителем работников.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации, включая работников Первичной профсоюзной организации.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из положений отраслевого соглашения Минтруда РБ.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором.

Настоящий коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством, соглашениями.

1.8.Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, недействительны и не подлежат применению.

1.9.Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в территориальный отдел ГКУ РЦЗН по Белокатайскому району.

1.10.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса, необходимую для этого информацию.

1.11.По итогам выполнения за полугодие и год Работодатель обязуется отчитываться перед Работниками, их представителями о результатах финансово-экономической деятельности организации и о выполнении коллективного договора.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством.

1.12.Работодатель обязуется, в двухнедельный срок после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, и др.).

1.13.Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением коллективного договора образуется комиссия, деятельность которой, осуществляется в соответствии с положениями «О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора» и «О порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений)».

2.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности, повышение производительности труда на основе внедрения прогрессивных форм организации и оплаты труда.

В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться успешной деятельности организации повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже установленных;

2.2. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.4. Создавать условия для роста производительности труда.

2.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников;

2.6. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего- профессионального и дополнительного образования на условиях в порядке, которые определяются трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий определяются Работодателем по согласованию с Профсоюзом;

2.7. Представлять профсоюзную информацию;

для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюза;

для заключения коллективного договора;

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюза;

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

о выполнении обязательств по коллективному договору, а также принятых в организации социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

о реорганизации или ликвидации организации;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- об итогах производственно-хозяйственной деятельности;

- о назначении и увольнении директора организации, его подразделений;

- о существенных изменениях условий труда Работников;

- о предстоящем (в том числе массовом) высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.8. Работодатель обязуется представлять соответствующим органам по труду необходимую информацию для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2.9. Создавать условия, обеспечивающие деятельность совета трудового коллектива в соответствии с ТК, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором;

2.10. Сотрудничать с Профсоюзом в рамках установленных Правил внутреннего трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников посредством переговоров, содействовать образованию в учреждении на паритетной основе комиссии по трудовым спорам в соответствии со ст.384 ТК РФ;

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

2.12. Обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.13. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, а именно аванс не позднее 20 числа, расчет, не позднее 5 числа месяца следующего за отчетным;

2.14. Учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.15. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов;

2.16. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организации, в формах:

учета мнения Профсоюза или согласования с Профсоюзом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

проведения Профсоюзом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

обсуждения с Работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

участия в разработке и принятии коллективных договоров;

согласование кандидатуры руководителя подразделения с Представителем Профсоюза;

в иных формах, определенных ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.17.Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.18.Возмещать вред, причиненный Работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием Работодателя, его должностных лиц, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае спора судом.

Профсоюз обязуется:

2.19.Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.20.Представлять Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;

2.21.Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, включая законодательство об охране труда, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам, в том числе, принятым без необходимого учета мнения (согласования) Профсоюза в случаях, установленных законодательством о труде, коллективным договором, соглашениям;

2.22.Контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.23.Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

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

2.25.Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда;

2.26.Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.27.Добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

2.28.Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

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

2.30. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.31. Выполнять установленные нормы труда;

2.32. 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;

2.33. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

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

2.35. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих выполнение служебных обязанностей, и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.36. Содержать свое рабочее место в порядке, чистоте и исправленном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории организации;

2.37. Незамедлительно сообщить Работодателю организации, 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).

Работодатель имеет право:

2.38. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.39. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.40. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.41. Принимать локальные нормативные акты;

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативными правовыми актами РФ и РБ, соглашениями и коллективным договором Профсоюз имеет право:

2.42. Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам:

для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюза;

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюза;

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

- о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, а также принятых в организации социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, т.д.);

- о реорганизации или ликвидации организации;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации Работников;
 - об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
 - об итогах производственно- хозяйственной деятельности;
 - о назначении и увольнении руководителя организации, ее подразделений;
 - о существенных изменениях условий труда Работников;
 - о предстоящем (в том числе массовом) высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.43.Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.44.Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам.

Работник имеет право на:

2.45.Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.46.Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.47.Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартам безопасности труда и коллективным договором;

2.48.Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.49.Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

2.51.Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.52.Участие в управлении организации в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором формах;

2.53.Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.54.Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Совет трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.55.Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методами;

2.56.Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.57.Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.ОПЛАТА ТРУДА.

3.1.Заработная плата каждого Работника зависит от профессиональной подготовки и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Работодатель обязуется:

3.2.Обеспечить минимальную месячную заработную плату Работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим норму труда, не менее установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы в Республике Башкортостан, для чего устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

3.3.Оплачивать труд Работников на основе Положения об оплате труда и премировании работников Автономной некоммерческой организации Центр социального обслуживания населения «Участие», включающего минимальные размеры окладов, размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя. Выплачивать стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера), премии, выплаты компенсационного характера Положение утверждается руководителем по согласованию с профсоюзом и является неотъемлемой частью коллективного договора (Приложение №1 положение об оплате труда и премировании работников АНО ЦСОН «Участие»).

3.4.Выплачивать стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующих характера), премии, выплаты компенсационного характера согласно положению об оплате труда и премировании работников АНО ЦСОН «Участие».

3.5.Обеспечивать своевременную выплату Работникам заработной платы. Заработная плата Работников АНО ЦСОН «Участие» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается по категориям Работников и отдельным профессиям, установленным в штатном расписании.

3.5.1.Фонд оплаты труда Работников АНО ЦСОН «Участие» формируется на календарный год исходя из объема субсидии выделенной из бюджета Республики Башкортостан на финансовое обеспечение расходов исполнителей государственной услуги «Предоставление социального обслуживания на дому, включая оказание социально-бытовых услуг, социально-медицинских услуг, социально-психологических услуг, социально-педагогических услуг,

социально-трудовых услуг, социально-правовых услуг, услуг в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности, в том числе детей-инвалидов, срочных социальных услуг» по социальному сертификату, из объема субсидии выделенной из федерального бюджета на финансовое обеспечение затрат, связанных с предоставлением социальных услуг по долговременному уходу гражданам пожилого возраста и инвалидам, нуждающимся в уходе, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Разработка и реализация программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения, национального проекта «Семья» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.5.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств Республики Башкортостан и федерального бюджета могут направляться АНО ЦСОН «Участие» на выплаты стимулирующего характера.

3.6. К минимальному окладу на определенный период времени в течении соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем АНО ЦСОН «Участие» могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

3.6.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем АНО ЦСОН «Участие» персонального в отношении конкретного работника на основании решения квалификационной комиссии либо личного решения руководителя.

3.7. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент в размере;

0,5-водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25-водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»).

3.8. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера к окладам, ставка заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

3.8.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

Конкретный размер выплаты каждому работнику устанавливается его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 5% тарифной ставки (должностного оклада).

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент- 1,15);

3.9. Работникам кроме повышающих коэффициентов и компенсационных выплат устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплата в размере 15%- работникам отделения социальной помощи на дому, специалистам и работникам административно-хозяйственного персонала;

- премиальные выплаты за выполненную работу (Приложение №1 Положение об оплате труда работников АНО ЦСОН «Участие»).

3.9.1. Выплаты компенсационного характера работникам АНО ЦСОН «Участие» в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливается с учетом статьи Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в АНО ЦСОН «Участие» могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы;

к профессиональным и общегосударственным праздникам.

3.9.3. Дополнительный фонд стимулирования труда работников, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей деятельности, распределяется в соответствии с Положением о порядке поступления и распределения средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности АНО ЦСОН «Участие». (Приложение № 2)

3.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

3.11. Сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.12. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни повышенная оплата или предоставление другого дня отдыха производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. Оплачивать работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не менее, чем в двойном размере.

3.14. Зарботную плату выплачивать не реже, чем каждые полмесяца перечислением на картсчет работника в банк: 20 числа каждого месяца - аванс и 5 числа месяца, следующего за отчетным - окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.15. Выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносов в Социальный фонд России.

3.16. Установить плановый размер аванса из расчета не ниже 50% тарифной ставки, должностного оклада Работников за отработанное время.

3.17. Оплату очередного оплачиваемого отпуска производить не позднее, за 3 дня до начала отпуска. В случае невыполнения оплаты в срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат.

3.18. Уведомлять Работника об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряды работы, совмещения профессий и других, не позднее, чем за два месяца.

3.19. Не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

3.20. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждого из сторон.

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатывается специалистом по кадрам. Должностные инструкции разрабатываются на каждый вид работ, утверждаются директором АНО ЦСОН «Участие» и согласовываются с председателем первичной профсоюзной организацией.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57 и ст.60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым

законодательством, а также Генеральным, отраслевыми, межотраслевыми, региональными, территориальными и иными соглашениями, коллективным договором.

Работодатель обязуется:

4.2.Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме преимущественно на неопределенный срок;

4.3.Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

4.4.Заключать срочные трудовые договора с принимаемыми вновь работниками только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, по основаниям, предусмотренным ст.59 ТК РФ, с учетом мнения Профсоюза;

4.5.Предусмотреть на 2026-2028 годы не менее 1 рабочего места для инвалидов при среднесписочной численности работников более 35 человек;

4.6.Выполнять условия заключенных трудовых договоров;

4.7.Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде;

4.8.Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, ее подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюза;

4.9.В письменной форме сообщать Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии пункта 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее, чем за три;

4.10.Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в сфере социального обслуживания свыше 10 лет;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работники моложе 18 лет.

4.11. Предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенным надлежащим образом;
- в формате электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у Работодателя).

4.12. Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

4.13. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у Работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту Работодателя.

4.14. Сведения о трудовой деятельности не предоставляется работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со ст. 66 ТК РФ.

4.15. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно, в связи с отсутствием заявления либо отказом от их получения, работодатель в этот же день направляет работнику их по почте заказным письмом, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

4.16. Использовать с учетом мнения Профсоюза внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений Работников с их согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Профсоюзом и по соглашению с Работником с предупреждением о том Работника не позднее, чем за два месяца;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с вредными, сезонными Работниками, совместителями;

4.17. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.2, ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (2 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

4.18. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, превышающие установленные законодательством, соглашениями, трудовым договором;

4.19. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Профсоюз обязуется:

4.20. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений;

4.21. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Профсоюза;

4.22. Обеспечивать защиту и представительство Работников — членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем;

4.23. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

4.24. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (Приложение №3).

5.2. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если законодательством не предусматривается более сокращенная продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия, в случаях замены временно отсутствующего работника на определенный период и с учетом мнения Профсоюза.

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения Профсоюза.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час - для всех Работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6. Работодатель представляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала.

5.8. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.9. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплаты времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется между работником и работодателем.

5.11. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

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

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащим, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, – до 14 календарных дней в году;

в) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5.12. Работникам предоставляются дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

а) в случае по уходу за больным близким родственником – до 10 рабочих дней;

б) при поступлении детей в ВУЗ и в другие учебные заведения – до 3 рабочих дней;

в) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 3 календарных дней;

- г) для прохода детей в армию – до 2 дней;
- д) родителям для сопровождения детей в школу 1 сентября- 1 день.

6.ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

6.1.Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранением жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия и Положения об организации работы в области охраны труда, принятого в организации. (Приложение №4)

6.2.Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда выделять ежегодно не менее 15 тыс. рублей, но в пределах средств, предусмотренных по соответствующим статьям сметы расходов на содержание учреждения, и доведенных лимитов бюджетных обязательств.

Утвердить по согласованию с Профсоюзом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- а)выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;

- б)сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;

- в)улучшению условий и охраны труда женщин;

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

6.3.Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий охраны труда и безопасности в подразделениях учреждения. Оборудует и обеспечивает работу специалиста по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. №7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.4.При отсутствии в организации специалиста по охране труда, его функции исполняет руководитель либо уполномоченный им специалист.

6.5.Работодатель обязуется:

- 6.5.1.Разрабатывать по согласованию с Профсоюзом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

- 6.5.2.Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- 6.5.3.Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ);

- 6.5.4.Организовать проведение обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров (обследованиях), за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских

осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

6.5.5. Медицинские осмотры проводятся за счет работодателя;

6.5.6. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда и последующую сертификацию работ по охране труда с участием представителей Профсоюза.

Если по результатам спецоценки рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием Профсоюза соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

6.5.7. Разрабатывать и устанавливать совместно с Профсоюзом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

6.5.8. Участвовать на паритетных началах совместно с Профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах, не превышающих установленные законодательством, в соответствии с коллективным договором выплачиваются за счет средств учреждения, таким образом, чтобы общая сумма выплаты с учетом выплаты в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составила:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности II группы - 5 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности III группы - 1 годовой средний заработок;

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 0,5 годового среднего заработка;

- при получении профессионального заболевания - 1 годовой средний заработок;

6.5.9. Обеспечить полномочное участие Профсоюза организации, уполномоченных лиц совета по охране труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве.

6.5.10. Предоставить уполномоченным лицам по охране труда профсоюза для выполнения возложенных на них обязанностей 4 часа рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка, обеспечить совместно с Профсоюзом их обучение и проверку знаний по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения.

6.5.11. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда;
- обеспечить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

6.5.12. Обеспечить ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке учреждения к работе в зимних условиях к 15 сентября;

6.5.13. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды;

6.5.14. Организовывать экологические субботники;

6.5.15. Организовать работу по охране труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда (ст. 217 ТК РФ и Межотраслевыми нормативами численности работников служб охраны труда в организациях, утвержденных Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22 января 2001 года №10).

6.5.16. Проведение информационно-методической работы по применению Рекомендации МОТ 2011 года №200 по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда».

6.6. Профсоюз обязуется:

6.6.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам охраны труда и техники безопасности;

6.6.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда;

6.6.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

6.6.4. Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и технике безопасности;

6.6.5. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

6.7. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

6.7.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.7.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.7.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.7.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

6.7.5.Извещать немедленно 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);

6.8.В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Стороны договорились о внедрении гендерного подхода к коллективно-договорному процессу. В целях составления гендерной картины организации решено осуществить следующие мероприятия.

7.1.Провести анализ и подготовить материалы по наличию рабочих мест в организации:

- а)сколько всего рабочих мест;
- б)сколько из них тех, на которых запрещен (по официальному списку) труд женщин;
- в)составить «паспорт» рабочих мест с точки зрения возможности использования на них как мужского, так и женского труда;
- г)сколько рабочих мест, где разрешен женский труд, занято мужчинами;
- д)причины, по которым те или иные рабочие места заняты работниками-мужчинами и работницами-женщинами.

Провести аттестацию рабочих мест, где запрещен труд женщин, на предмет возможности (технической) их модернизации с целью сделать допустимыми для Работников любого пола.

7.2.Провести экспертизу уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях.

7.3.Разработать правила служебного продвижения Работников с учетом гендерного подхода.

Работодатель обязуется:

7.4.1.Организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению;

7.4.2.Оказывать предпочтение в приеме на работу ранее работавшим в организации женщинам, пожелавшим вернуться на прежнее место работы, организовать, в случае необходимости, их переобучение.

7.5.Создавать условия, позволяющие женщинам сочетать труд с материнством.

7.6.1.Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

7.6.2. Установить для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет сокращенную (30-35) часовую рабочую неделю с сохранением средней заработной платы;

7.6.3. Не привлекать к сверхурочным работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет без их согласия;

7.6.4. Предоставлять, по заявлениям женщинам, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве один день в месяц;

Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения организации молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Предоставлять краткосрочный отпуск (до трех дней) с сохранением заработной платы отцу при выписке новорожденного из роддома;

8.1.2. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством;

8.1.3. Заключать договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования в целях подготовки молодых рабочих и специалистов;

8.1.4. Предоставлять дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы для Работников, успешно обучающихся на заочных отделениях среднего и высшего профессионального образования;

8.1.5. Производить оплату проезда Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения один раз в учебном году к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

8.1.6. Производить при необходимости повышение квалификации молодым работникам не реже 1 раза в 3 года;

8.1.7. Соблюдать квоты рабочих мест для трудоустройства выпускников образовательных учреждений, а также демобилизованных из рядов Вооруженных Сил РФ;

8.1.8. Предоставлять работникам 2 дня отдыха, прошедших вакцинацию от коронавирусной инфекции, в любое по желанию время либо к очередному отпуску.

8.2. Работодатель и Профсоюз обязуется:

8.2.1. Способствовать созданию в организации совета молодежи, молодежной комиссии и т.д.;

8.2.2. Обеспечивать участие представителей молодежи в комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора, в работе комиссии по трудовым спорам, по охране труда;

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.

Работодатель обязуется:

9.1. При наличии экономии оказывать материальную помощь Работникам, оказавшимся в затруднительном положении:

9.1.2. В связи со смертью близких родственников;

9.1.3. В связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 2-х месяцев;

9.1.4. В связи с другими особыми обстоятельствами.

9.2. Осуществлять премирование Работников в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников АНО ЦСОН «Участие» (Приложением №1);

9.3. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Социальный фонд России;

9.4. Ежемесячно информировать застрахованных лиц, работающих у них, о перечисленных страховых взносах в Социальный фонд России.

9.5. С учетом финансовых возможностей предусматривает меры поддержки работников организаций из числа военнослужащих, участников СВО и членов их семей, в т.ч:

- в случае сокращения численности или штата работников пользование преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации следующих категорий работников:

- работники – члены семьи военнослужащих, участников СВО;

- отсутствие для работников – членов семьи военнослужащих, участников СВО испытания при приеме на работу;

- предоставление работникам – членам семьи военнослужащих, участников СВО ежегодных оплачиваемых отпусков (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) по их желанию одновременно с отпуском военнослужащих, участников СВО;

- рассмотрение возможности предоставления единовременной выплаты, военнослужащим, участникам СВО, работникам – членам семей военнослужащих, участников СВО;

- предоставление материальной помощи семье работника – военнослужащего, участника СВО, погибшего при выполнении воинского долга;

- предоставление по заявлению работников – членам семьи военнослужащих, участников СВО дополнительных оплачиваемых дней отдыха на период отпуска военнослужащих, участников СВО. Количество дней отдыха определяется по согласованию с работодателем.

9.6. Предусматривает выделение средств на социально-культурные мероприятия, установление гарантий работникам в части обеспечения отдыха и оздоровления детей, на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

9.7. Предусматривает (с учетом производственных условий) меры социальной защиты женщин и иных лиц с семейными обязанностями, в том числе применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели женщинам, имеющим детей до 14 лет, а также профессиональное обучение и переобучение лиц, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей.

9.8. Ежегодно предоставляют работающим женщинам, а также мужчинам старше 40 лет два рабочих дня в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у узких специалистов с последующим предоставлением подтверждающего документа.

9.9. Сокращает на 1 час 15 мая в Международный день семьи продолжительность рабочего дня лицам с семейными обязанностями.

Профсоюз обязуется:

9.10. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу;

9.11. Активно работать в комиссии по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав работников.

10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

10.1. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзу учреждения о результатах рассмотрения данного требования о принятых мерах.

10.2. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюза в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

10.3. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, соглашениями, настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель обязан рассмотреть заявление Профсоюза о нарушении руководителем структурного подразделения организации трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в Профсоюз.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить руководителю структурного подразделения организации дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

10.5. Работодатель и Профсоюз образуют комиссию по трудовым спорам и организуют ее работу.

11. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

11.1. Персональные данные Работника - информация, необходимая Работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного Работника, определена Положением о персональных данных работника АПО ЦСОН «Участие». (Приложение №4)

11.2. Обработка персональных данных Работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных Работника.

11.3. Под персональным учетом понимается порядок получения, хранения, комбинирования, передачи, или любое другое использование персональных данных Работника, а также гарантии их защиты.

11.4. В целях обеспечения сохранности и конфиденциальности персональных данных Работников организации все операции по оформлению, формированию, ведению и хранению данной информации выполняются только работниками отдела кадров и бухгалтерии, осуществляющими данную работу в соответствии со своими служебными обязанностями, зафиксированными в их должностных инструкциях.

11.5. Ответы на письменные запросы других организаций и учреждений в пределах компетенции и предоставленных полномочий даются в письменной форме на бланке предприятия и в том объеме, который позволяет не разглашать излишний объем персональных сведений о Работниках организации.

11.6. Передача информации, содержащей сведения о персональных данных Работников организации, по телефону, факсу, электронной почте без письменного согласия Работника запрещается.

11.7. Личные дела и документы, содержащие персональные данные Работников, хранятся в запирающихся шкафах (сейфах), обеспечивающих защиту от несанкционированного доступа.

11.8. Персональные компьютеры, в которых содержатся персональные данные, должны быть защищены паролями доступа.

12. ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА СЛУЖБЕНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ.

12.В служебном поведении работнику учреждения социального обслуживания организации необходимо исходить из конституционных положений о то, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

13.В служебном поведении работника учреждения социального обслуживания недопустимы:

а) любого вида взыскания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

г) курение в служебных помещениях, при посещении клиентов на дому, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

14. Работники учреждения социального обслуживания призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

15. Работники учреждения социального обслуживания должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

16. Внешний вид работника учреждения социального обслуживания при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления, учреждениям социального обслуживания, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

13.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституциями РФ и РБ, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель создает условия для осуществления деятельности Профсоюза.

13.3. Работодатель обязуется:

13.3.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашением;

13.3.2. Безвозмездно предоставлять Профсоюзу помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

Предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

13.4. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности Профсоюза, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами.

14.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

14.3. При организации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

14.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

14.5. При ликвидации Автономной некоммерческой организации Центр социального обслуживания населения «Участие» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Положение об оплате труда и премировании работников АНО ЦСОН «Участие»)
2. Положение о порядке поступления и распределения средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности АНО ЦСОН «Участие»
3. Правила внутреннего трудового распорядка в АНО ЦСОН «Участие»
4. Положение об организации работы в области охраны труда АНО ЦСОН «Участие»
5. Положение о персональных данных работника АНО ЦСОН «Участие»