

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



Р.Г. Хамидуллина
« 12 » 04 2024 года

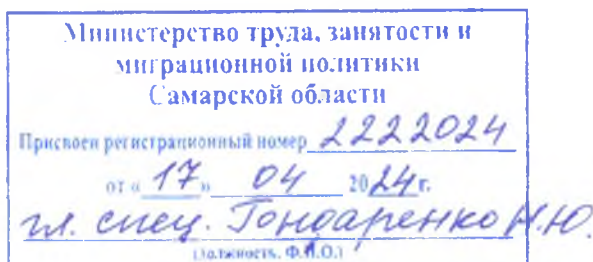
От Работодателя
Директор
АНО «ЦСОН СВО»



С.В. Павлишина
« 12 » 04 2024 года

Коллективный договор

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



Принят
на общем собранием
трудового коллектива
АНО «ЦСОН СВО»
Протокол № 1
от «12» апреля 2024 года

Содержание

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовые отношения. Прием и увольнение работников.....	4
Раздел 3. Рабочее время.....	8
Раздел 4. Время отдыха.....	12
Раздел 5. Дисциплина труда.....	17
Раздел 6. Оплата труда.....	17
Раздел 7. Охрана труда.....	21
Раздел 8. Гарантии, компенсации.....	27
Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.....	30
Раздел 10. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.....	33
Раздел 11. Работа с молодежью.....	39
Раздел 12. Заключительные положения.....	40
Протокол Общего собрания трудового коллектива.....	42

**Коллективный договор
АНО «ЦСОН СВО»**

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции от 21 декабря 2021 г.), законами Самарской области, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и предложениями договаривающихся сторон.
- 1.2. Сторонами Коллективного договора являются директор АНО «ЦСОН СВО» (далее – Организация) – Павлишина Светлана Витальевна, именуемый в дальнейшем «Работодатель», который представляет интересы Организации, и работники Организации в лице Уполномоченного представителя Профсоюза АНО «ЦСОН СВО» Хамидуллиной Р.Г.
- 1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Организации и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (Статья 40 ТК РФ).
- 1.4. Работодатель и трудовой коллектив признают права каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства.
- 1.5. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обеспечении работников Организации, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Организации в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.6. Соблюдение порядка учета мнения Профсоюза Организации, как выборного профсоюзного органа, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

- 1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (Статья 30 ТК РФ).
- 1.8. Настоящий Коллективный договор не ухудшает условия труда и социальные гарантии для работников по сравнению с законодательством, отраслевыми соглашениями и не противоречит им.
- 1.9. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Организации.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

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

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

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

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

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

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

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (*Статья 72 ТК РФ*).

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

- соглашение сторон (*статья 78 ТК РФ*);

- истечение срока трудового договора (*статья 79 ТК РФ*), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии (*статья 71, 81 ТК РФ*);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (*статья 80 ТК РФ*);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (*статья 75 ТК РФ*);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (*часть 4 статья 74 ТК РФ*);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (*часть 3 и 4 статьи 73 ТК РФ*);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (*часть первая статьи 72.1 ТК РФ*);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (*статья 83 ТК РФ*);
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (*статья 84 ТК РФ*).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

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

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

- 8.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (*Статья 152 ТК РФ*). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (*Статья 123 ТК РФ*). Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (*Статья 372 ТК РФ*). Работодатель обязуется до начала календарного года донести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков. О времени начала отпуска Работодатель уведомляет работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (статья 262.1 ТК РФ),
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей 14 лет (статья 262.2 ТК РФ).

4.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (*Статья 125 ТК РФ*). Отпуск не может быть предоставлен только на выходные дни. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

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

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом

днем увольнения считается последний день отпуска (*Статья 127 ТК РФ*). Компенсация за отпуск за работу с ненормированным рабочим днём выплачивается соответственно сроку отпуска, установленного Перечнем должностей работников АНО «ЦСОН СВО», которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем.

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

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

- 4.11. По заявлению работника ему предоставляются дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы в связи с:
- бракосочетанием – 2 календарных дня;
 - свадьбой детей (*в день бракосочетания или день, предшествующий бракосочетанию*) – 2 календарных дня;
 - смертью родственников (родители, родители мужа или жены, брат, сестра, супруг, дети) – 3 календарных дня;
 - с проходами детей в ряды Российской Армии - 2 календарных дня.

- 4.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

— работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней.

4.13. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней и очередной отпуск в удобное время (Статья 263 ТК РФ).

4.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (Ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (Статья 263.1. ТК РФ).

4.15. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

Раздел 5. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

- 5.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, выдает премию, представляет к званию лучшего по профессии) (*Статья 191 ТК РФ*).
- 5.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками Организации по их вине возложенных на них трудовых обязанностей директор имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (*Статья 192 ТК РФ*):
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- 5.3. Применение, обжалование и снятие дисциплинарного взыскания, осуществляется в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации (*Статьи 193, 194 ТК РФ*).
- 5.4. В случае причинения материального ущерба может применяться материальная ответственность к работнику или работодателю в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

- 6.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа».
- 6.2. Заработная плата работников Организации состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.3. Месячная заработная плата работников Организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
- Месячная заработная плата работников Организации, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

- 6.4. Должностные оклады работников Организации устанавливаются на основе должностных окладов, установленных Положением об оплате труда работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа».
- 6.5. Должностной оклад работников, замещающих одинаковые должности и выполняющих работу одинаковой квалификации, сложности, количества и качества, устанавливается в штатном расписании в одинаковом размере.
- 6.6. Условия оплаты труда работников, принятых по трудовому договору, указываются в трудовом договоре.
- 6.7. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам Организации производятся выплаты компенсационного характера.
- 6.8. К выплатам компенсационного характера относятся:
 - доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 процента от должностного оклада (оклада) по результатам специальной оценки условий труда или заключения государственной экспертизы условий труда;
 - доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) расширении зоны обслуживания или увеличении объема работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - доплата водителям автомобилей за ненормированный рабочий день в размере 25 процентов оклада.
- 6.9. Выплаты компенсационного характера работникам Организации могут устанавливаться как в процентах к должностному окладу без учета других надбавок и доплат, так и в абсолютном размере, за фактически отработанное время.
- 6.10. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам Организации производятся выплаты стимулирующего характера.
- 6.11. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за выслугу лет;
- премии по итогам работы (одноразово/единовременно, ежемесячно, ежеквартально, каждые полгода или год, за определенный период);
- единовременные премии (за выполнение особо важных заданий, за достижение высоких результатов в труде без ограничения размера в пределах имеющихся средств, за профессионализм и успехи в труде, к профессиональному празднику «День социального работника», в связи с юбилейными датами сотрудников (50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет со дня рождения сотрудников), юбилейными датами организации (10 лет, 15 лет, 25 лет, 50 лет, 75 лет и далее каждые 10 лет со дня основания), за активное участие в общественно-значимых мероприятиях, иные премии;
- стимулирующие выплаты социальным работникам;
- доплата за организацию оказания социальных, платных (дополнительных) социальных услуг и иную приносящую доход деятельность;
- квартальная премия за счет средств, поступающих от оказания платных (дополнительных) социальных услуг / иной приносящей доход деятельности.

- 6.12. Премирование работников Организации производится на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа».
- 6.13. Стимулирующие выплаты работникам Организации могут устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентах к должностному окладу.
- 6.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.
- 6.15. Обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты Работодатель извещает работников Организации не позднее, чем за 2 месяца.
- 6.16. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (Статья 173 ТК РФ) для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования (Статья 173 ТК РФ).

- 6.17.** Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, указанные в пункте 6.16. предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или *ученическим договором*, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника) (Статья 177 ТК РФ).
- 6.18.** Учебные отпуска оформляются приказом директора организации на основании справки-вызова из учебного заведения и заявления работника.
- 6.19.** Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы (Статья 198 ТК РФ).
- 6.20.** Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества (Статья 199 ТК РФ).
- 6.21.** В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные

пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (Статья 249 ТК РФ).

6.22. Заработная плата работникам выплачивается 10 и 25 каждого месяца. Размер заработной платы за первую половину месяца рассчитывается за фактически отработанное время до 15 числа текущего месяца, с учетом установленных работнику доплат и надбавок, с округлением до десятков рублей.

6.23. В соответствии со статьей 134 ТК РФ должностной оклад сотрудника индексируется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Основанием для индексации является приказ директора Организации. Индексация производится не реже 1 раза в 3 года и не чаще 1 раза год.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, в штатное расписание АНО «ЦСОН СВО» введена должность специалиста по охране труда. В целях организации совместных действий Работодателя, работников организации, профсоюзной организации АНО «ЦСОН СВО» по обеспечению требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранения здоровья работников в Организации Работодатель обеспечивает создание комиссии по охране труда. Состав комиссии по охране труда определяется приказом работодателя. Положение о комиссии по охране труда Автономной некоммерческой организации утверждается приказом директора Организации.

7.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязан обеспечить (Статья 214 ТК РФ):

- безопасность работников при эксплуатации зданий;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в

эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Работники Организации проходят периодический медицинский осмотр, за счет средств работодателя по Приказу Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными

производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры", Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. N 988н/1420н "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры". Работники в возрасте до 21 года проходят ежегодный медицинский осмотр (Статья 220 ТК РФ);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (для определенных категорий работников), а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом,

другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-

аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников эксплуатации оборудования, зданий до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.3. В соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда работники обязаны (*статья 215 ТК РФ*):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии,

несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.4. Профсоюзный комитет имеет право:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Организации, её отделениях, отделах;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

- контролировать расходование средств на охрану труда;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц Организации о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового

законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

- 7.5. По каждому несчастному случаю на производстве и профессиональному заболеванию организуется их учет, проводится расследование и формируются материалы этих расследований (ст. ст. 228-229. 2 ТК РФ).
- 7.6. Организация несет материальную ответственность за вред причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием, либо иными повреждениями здоровья, связанными с исполнением им трудовых обязанностей.
- 7.7. Работодатель обязуется возмещать по согласованию с потерпевшим, получившим трудовое увечье, моральный ущерб в денежной или иной материальной форме независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда.
- 7.8. Комиссия по охране труда регулярно рассматривает на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом выполнение мероприятий и соглашения по охране труда, состояние охраны труда в отделениях, отделах, а также информирует работников о применяемых мерах в этой области.

Раздел 8. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ

- 8.1. Работникам организации может быть оказана материальная помощь, при наличии средств в пределах экономии фонда оплаты труда, в следующих случаях:
- длительной болезни и лечения работника, в стационарном медицинском учреждении, необходимости приобретения дорогостоящих лекарственных средств, медикаментов и проведения дорогостоящей операции при предъявлении чеков;
 - утраты в крупных размерах личного имущества работника в результате стихийного бедствия, пожара, в результате противоправных действий третьих лиц и других чрезвычайных ситуаций (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы);
 - смерти самого, близких родственников работника (супруга/супруги, детей, матери, отца);
 - рождения ребенка;
 - бракосочетания работника;
 - для возмещения вреда в результате несчастного случая.
- 8.2. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов

Коллективных договоров, соглашений, заключений Коллективных договоров, а также для организации контроля за их выполнением создана комиссия по подготовке, заключению, изменению, контролю исполнения Коллективного договора АНО «ЦСОН СВО» (Статья 35 ТК РФ). Состав комиссии определяется приказом работодателя.

- 8.3. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, руководствуясь статьей 384 ТК РФ, избрана комиссия по трудовым спорам. Состав комиссии определяется приказом работодателя.
- 8.4. Предоставлять выходные дни с сохранением заработной платы:
- родителям, имеющим детей школьного возраста с 6 до 10 лет (включительно) - день для посещения торжественной линейки, посвященной «Первому звонку».
- 8.5. Если трудовая функция работника предполагает постоянную работу в разъездах, работодатель вправе установить такому работнику в трудовом договоре разъездной характер работы.
- 8.6. Ежемесячно, на основании ходатайства заведующего отделением социального обслуживания на дому на работников, которым установлен разъездной характер работ по трудовому договору, издается приказ директора АНО «ЦСОН СВО» на компенсацию стоимости проезда на общественном транспорте с предоставлением документов, подтверждающих расходы.
- 8.7. Начисление компенсации стоимости проезда на общественном транспорте (кроме такси), связанных с профессиональной деятельностью работников, осуществляется через расчеты с персоналом по прочим операциям. Работодатель, при наличии средств, должен производить выплату компенсации стоимости проезда на общественном транспорте не позднее последнего рабочего дня месяца со дня предоставления подтверждающих документов.
- 8.8. Работники ежемесячно предоставляют заявление на перечисление начисленной компенсации стоимости проезда на общественном транспорте, согласно реестру проездных билетов по маршрутам, на расчетный счет, указанный работником в заявлении, по которому осуществляется зачисление денежных средств (заработной платы, премий и т.д.).
- 8.9. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (Статья 185.1 ТК РФ).

8.9.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

8.10. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов.

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

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха 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.

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (*глава 58 ТК РФ*);
- предоставлять в установленном законодательством порядке выборному органу профсоюзной организации АНО «ЦСОН СВО» имеющуюся информацию для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (*Статья 37 ТК РФ*).

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

- Правила внутреннего трудового распорядка работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- Перечень должностей работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа», которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем;
- Положение об оплате труда работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- Мероприятия по охране труда на ___ год;
- Соглашение по охране труда работодателя и представителя выборного профсоюзного органа;
- Перечень должностей и профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства;
- Перечень и нормы выдачи специальной одежды, обуви, других средств индивидуальной защиты и инвентаря, предоставляемых бесплатно работникам АНО «ЦСОН СВО» при исполнении служебных обязанностей;
- Положение об оказании материальной помощи работникам Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;

- состав Комиссии по охране труда;
- состав Комиссии по подготовке, заключению, изменению, контролю исполнения Коллективного договора АНО «ЦСОН СВО»;
- Положение о Комиссии по подготовке, заключению, изменению, контролю исполнения Коллективного договора Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- Положение о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, изменению, контролю исполнения Коллективного договора АНО «ЦСОН СВО»;
- состав Комиссии по трудовым спорам;
- Положение о Комиссии по трудовым спорам Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- Положение о наградах Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- Положение об особенностях направления работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа» в служебные командировки;
- Перечень должностей работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа», постоянная работа которых имеет разъездной характер;
- Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- Положение о наставничестве Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- Положение об организации дистанционной работы в Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;

- Положение о выделении (создании) рабочих мест для инвалидов Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа»;
- Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания социальных услуг в форме социального обслуживания на дому;
- Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных (дополнительных) социальных услуг.

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

Раздел 10. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

10.1. При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями стороны будут руководствоваться статьями 253-264 ТК РФ и действующим законодательством.

10.2. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. (*Статья 255 ТК РФ*).

10.3. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по *обязательному* социальному страхованию в период указанного срока определяются федеральными законами (*Статья 256 ТК РФ*).

10.4. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения (*Статья 257 ТК РФ*).

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящего пункта, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

- 10.5.** Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (*Статья 258 ТК РФ*).

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

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

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

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

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

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящего пункта, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в

соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

- 10.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации АНО «ЦСОН СВО».

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. (Статья 261 ТК РФ).

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан

предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

- 10.8. При регулировании труда работников в возрасте до 18 лет стороны будут руководствоваться статьями 265-272 ТК РФ и действующим законодательством.
- 10.9. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (*Статья 266 ТК РФ*).
- 10.10. Расторжение трудового договора с работниками до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (*Статья 269 ТК РФ*).
- 10.11. Квотирование рабочих мест для инвалидов в АНО «ЦСОН СВО» осуществляется в соответствии с Положением о квотировании рабочих мест для инвалидов в Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа».
- 10.12. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном

содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящим пунктом.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящим пунктом засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящего пункта, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящим пунктом действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового Кодекса РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения

работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Раздел 11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

- 11.1.** Молодым Работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми и локальными актами, коллективным договором.
- 11.2.** Молодыми Работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.
- 11.3.** Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения

профессионального образования соответствующего уровня испытание при приеме на работу не устанавливается (Статья 70 ТК РФ).

11.4. Работодатель и Профсоюз совместно:

- создают в Организации Молодежный совет;
- оказывают содействие в адаптации членов Молодежного совета в повышении производственной и общественной активности, реализации прав и гарантий;
- организуют участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства и других мероприятиях;
- содействуют профессиональному и карьерному росту талантливой молодежи;
- поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности Профсоюза;
- защищают права и интересы Молодежного совета.

11.5. Работодатель обязуется проводить работу по организации наставничества для профессионального становления молодых специалистов.

11.6. Профсоюз обязуется:

- координировать работу Молодежного совета;
- способствовать обеспечению правовой и социальной защищенности молодежи;
- оказывать содействие в повышении профессиональной подготовки молодых профсоюзных активистов;
- обобщать и распространять передовой опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов к работе в отрасли;
- контролировать предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором социальных льгот и гарантий молодежи.

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания (Статья 43 ТК РФ).

12.2. В случае реорганизации АНО «ЦСОН СВО» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При освобождении от должности директора АНО «ЦСОН СВО» Коллективный договор сохраняет свое действие.

12.3. Изменения и дополнения вносятся в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия, производятся по согласованию сторон

путем принятия совместного решения директора Организации и Уполномоченного представителя Профсоюза АНО «ЦСОН СВО», в порядке установленном Трудовым кодексом (*Статья 44 ТК РФ*). Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по мере необходимости.

- 12.4.** Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его, постоянно действующей Комиссией по подготовке, заключению, изменению, контролю исполнения Коллективного договора АНО «ЦСОН СВО», соответствующими органами по труду. Работодатель и представитель профсоюзной организации АНО «ЦСОН СВО» ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.
- 12.5.** Настоящий Коллективный договор составлен в 3-х подлинных экземплярах. Первый из них направлен работодателю, 2-ой – в орган по труду, 3-ий – в Профсоюзную организацию АНО «ЦСОН СВО».

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

ПРОТОКОЛ

«12» апреля 2024 г.

№ 1

г. Похвистнево

Общего собрания трудового коллектива

Председатель собрания – Павлишина С.В.

Секретарь собрания – Осипова О.А.

Присутствовали: 400 человек

Повестка дня:

1. Рассмотрение проекта Коллективного договора Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа».

1. СЛУШАЛИ:

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

ВЫСТУПИЛИ: заведующий отделением социального обслуживания на дому городского округа Похвистнево Зайцева Н.П. предложила принять Коллективный договор в предложенной редакции.

РЕШИЛИ:

1. Представить Коллективный договор Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа» в предложенной редакции на регистрацию в орган по труду.

2. Право подписи от всех работников предоставить Уполномоченному представителю профсоюза АНО «ЦСОН СВО» Р.Г. Хамидуллиной.

Голосовали: открытым голосованием «за» - единогласно.

Председатель собрания



С.В. Павлишина

Секретарь собрания



О.А. Осипова

В настоящем Коллективном договоре Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Северо-Восточного округа» проумеровано, пронумеровано и скреплено печатью 42 (Сорок два) листа

Директор

С.В. Павлыгина

С.В. Павлыгина

Уполномоченный представитель профсоюза

АНО «ЦСОН ВВО»

Р.Г. Хамидуллин

Р.Г. Хамидуллин

«12» мая 2024 г.



Для
ДОКУМЕНТОВ