

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономной некоммерческой организации социального обслуживания  
граждан «Забота»  
от 01.04.2023 года

на 2023 - 2026 годы

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель (представитель нанимателя) в лице руководителя организации, представителя нанимателя, именуем далее "Работодатель", работники Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Забота» (далее по тексту «работники» в лице их представителя - профсоюзного комитета Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Забота» (далее по тексту: Профком) или Председателя первичной организации.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

## 2. ТРУДОВЫЕ (СЛУЖЕБНЫЕ) ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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

2.3. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.5. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.7. Режим рабочего времени работников регулируются правила внутреннего трудового распорядка, утвержденными соответствующими работодателями (представителями нанимателя) с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (ст.100 ТК),

2.8. Для работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Забота» работодателем установлена пяти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Рабочие дни : понедельник-пятница, выходные дни: суббота, воскресенье; время начала и окончания работы с 8.30 до 17.30, перерыв для отдыха и

питания с 13.00 до 14.00. Время начала работы сотрудников : для мужчин 08.30 до 17.30; для женщин скользящий график работы с 08.30 до 17.30, но не более 36 часов в неделю.

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

3.5. Право на отдых реализуется представлением работнику свободного от исполнения трудовых и служебных обязанностей времени (свободного времени) вне пределов установленном служебным или внутренним распорядком нормальной продолжительности рабочего времени . При этом продолжительность основного оплачиваемого отпуска устанавливается :

- работникам по трудовому договору – 28 календарных дней.

В случае производственной необходимости отпуск может быть перенесен на другое время.

3.6. Отпуска по беременности и родам предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.7. Помимо ежегодного оплачиваемого основного отпуска работникам Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Забота» предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска:

- в связи с вступлением в брак ( в т. ч. Близких родственников – брат, сестра, сын, дочь ) - двух календарных дней;

- в связи со смертью близких родственников - двух календарных дней;

- одиноким матерям (отцам) 1 сентября для сопровождения ребенка в школу - 1 календарный день.

3.8.. Ежегодно до "31" декабря. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

3.9. Прогулом считается неявка или отсутствие на работе более четырех часов подряд без уважительной причины в течении рабочего дня.

3.10. Дисциплинарное взыскание применяется директором организации согласно предоставленной накладной.

3.11. Если в течении года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию , то он считается не имеющим дисциплинарное взыскание.

3.12. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя( представителя нанимателя) может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы ( денежного содержания) продолжительностью:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году .

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих погибших или умерших вследствие контузии или увечья полученных при исполнении обязанности военной службы, либо заболевания , связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- в других случаях предусмотренных законодательством и данным коллективным договором.

Порядок и условия предоставления отпусков, предоставляемых настоящим пунктом, устанавливается локальным нормативным актом Работодателя.

3.13. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя ( представителя нанимателя) может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы ( денежного содержания) продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

## 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Зарплата работников , работающих по трудовому договору выплачивается на основе принятой в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан « Забота» системы оплаты труда в зависимости от характера работы при этом базовая часть заработной платы должна быть не ниже 60 % от общего размера ( Соглашение по социально-экономическим вопросам между Федерацией профсоюзов РМ, Союзом работодателей и Правительством РМ)

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным должностным окладам, в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

4.2.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме ( рублях).

По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации.

4.2.3. Оплата труда Работников организации состоит из:

должностных окладов согласно штатного расписания,

выплат стимулирующего характера;

Заработная плата работников Организации предельными размерами не ограничивается.

4.3. Выплаты компенсационного характера осуществлять:

- за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – согласно дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием размера доплаты и срока, на который она устанавливается;

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152,153 ТК и Положения об оплате труда Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Забота».

4.4. В Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Забота» устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

- выплаты стимулирующего характера (премиального ) характера;

- ежегодная материальная помощь к отпуску в размере денежного оклада(при наличии денежных средств);

- материальная помощь в связи с рождением ребенка, чрезвычайной ситуации, в случае болезни в размере 2500,00 рублей;

- материальная помощь в связи с юбилейными датами (50,55,60 летие), со смертью близких родственников в размере 3000, 00 рублей;

- Единовременные премии к праздничным датам (23 февраля - день защитника отечества , 8 марта - международный женский день, 1 мая – день солидарности трудящихся, 8 июня – день социального работника, 4 ноября – день народного единства, 1 января – Новый год ) размер премии устанавливается приказом директора при наличие фонда оплаты труда.

4.5. Стимулирующие (премиальные) выплаты выплачиваются работникам по результатам работы за месяц. Премии работникам по результатам работы за месяц осуществляются на основе индивидуальной оценки труда каждого работника. Размер ежемесячного премирования зависит от выполнения показателей деятельности работников организации в пределах, определенных штатным расписанием. Премирование главного бухгалтера и инспектора по кадрам осуществляется по решению руководителя организации. Плановое значение премиальных выплат по итогам работы за месяц (ежемесячное премирование) устанавливается в размере 50 % от должностного оклада.

Единовременное премирование при наличии фонда оплаты труда может осуществляться в следующих случаях:

- по итогам работы за год;
- за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размер единовременной премии работникам устанавливается приказом директора организации. Единовременная премия директору утверждается решением Учредителей с указанием абсолютного размера вознаграждений при наличии фонда оплаты труда.

4.6. Работодатель обязуется:

- производить работникам соответствующие доплаты к оплате труда в случае выполнения работ на условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со статьей 149 ТК РФ;

- установить форму расчетного листка с учетом мнения профкома;
- заработную плату выплачивать непосредственно работнику, за исключением случаев предусмотренных федеральным законом или трудовым договором;
- в трудовом договоре указать все составляющие части заработной платы, включая единовременные выплаты заработной платы;
- совместно с профкомом в правилах внутреннего распорядка определить место и время выплаты заработной платы.

4.7. Заработную плату, включая стимулирующие и компенсационные выплаты работнику перечисляются на счет банковской заработной карты не позднее 25 числа соответствующего месяца – аванс и не позднее 10 числа следующего месяца - оставшаяся часть заработной платы за предыдущий месяц.

4.8. Размер аванса из расчета 45 % заработной платы с учетом фактически отработанного времени.

4.9. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.10. Оплата труда Работников организации, в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

4.11. Внедрение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится Работодателем с учетом мотивированного времени представителей Работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

Премирование Работников организации осуществляется на основе положения премирования, утверждаемого приказом руководителя организации.

4.12. При единовременном премировании по итогам работы учитываются:

успешное и добросовестное исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с установкой деятельности учреждения;
  - выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
  - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
  - участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.
- Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Забота» в качестве одного из приоритетных направлений.

5.2. Работодатель (представитель нанимателя):

- обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, оборудования и технологических процессов, а также применяемых инструментов;
- организует аттестацию рабочих мест с целью выявления воздействия вредных факторов на здоровье работников и принятие мер к ослаблению их воздействия.

5.3. Работодатели при количестве работающих в организации более 50 человек вводят должность специалиста по охране труда, а при меньшем количестве работающих назначают ответственных, прошедших специальное обучение по охране труда, создают комитеты (комиссии) по охране труда с направлением в них своих представителей в соответствии со ст.218 ТК РФ.

5.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить инструктаж по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

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

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;

6.2. Положением об оплате труда работников предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата при расширении зон обслуживания;
- доплата при увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником. Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине или в процентах от базового оклада.

Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производится от базового оклада временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы, определенной трудовым договором, производятся по вакантным должностям, предусмотренным в штатном расписании, с письменного согласия работника и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности).

6.2.2. Доплата за расширении зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности).

6.2.3. Доплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности)

6.2.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты – в размере 50 % части должностного оклада за час работника организации на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику организации продолжительности рабочей недели.

6.2.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты составляет:

Не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе за полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Не менее одинарной части базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части базового оклада сверх базового оклада за каждый час, если работа производилась сверх нормы рабочего времени.

6.2.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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

6.4. В соответствии с Законом РФ « Об индивидуальном(персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих.

- 6.5. Работодатель , исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях , устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

## **. 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета согласно прилагаемому перечню.

7.2. Перечислять профсоюзной организации денежные средства в размере \_\_\_\_\_ (не менее 0,3 процента от фонда заработной платы) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

7.3. Перечислять на счёт профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы.

7.4. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

7.5. Предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации и выделять для этой цели помещение.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (не более 3 лет). Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение \_\_ дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.



Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

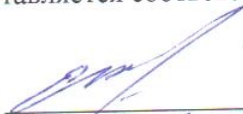
Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.


8.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя:



---

От работников:



---