От трудового коллектива:

Председатель профкома АНО СОГ «Надежда» по Атяшевскому району РМ
_____Бердышева Е.Ю.

«01» июня 2026 г.

От работодателя:

Директор
АНО СОГ «Надежда» по Атяшевскому району РМ»
_____Заводаева Н.А.

«01» июня 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Надежда» по Атяшевскому району РМ

на период: с 01.06.2026 г.
по 31.05.2029 г.

Одобрен на общем собрании работников АНО СОГ «Надежда» по Атяшевскому району РМ

«29» мая 2026 г.

р.п. Атяшево 2026 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации (учреждения), направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего договора.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Автономная некоммерческая организация социального обслуживания граждан «Надежда» по Атяшевскому району РМ в лице директора Заводаевой Натальи Анатольевны (именуемое далее – «работодатель»);

- работники Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Надежда» по Атяшевскому району РМ (далее по тексту «работники») в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета АНО СОГ «Надежда» по Атяшевскому району РМ (далее по тексту «Профком») Бердышевой Елены Юрьевны (именуемой далее – «Председатель Профкома»).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Стороны, заключившие коллективный договор, признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.4. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам организации (предприятия, учреждения).

1.5. Действие положений настоящего коллективного договора распространяется на всех работников АНО СОГ «Надежда» по Атяшевскому району РМ, независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы и обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работниками.

1.6. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.7. Условия коллективного договора обязательны для его сторон.

1.8. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания (с 01.06.2026 г. и действует по 31.05.2029 г.)

1.9. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия

вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников организации, учреждения.

1.10. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права всех работников организации, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, а также информирует работников о выполнении КД на собраниях (совещаниях, конференциях и через средства массовой информации).

1.11. Настоящий КД сохраняет свое действие :

- в случае изменения названия организации, расторжения договора с руководителем организации, реорганизации в форме преобразования организации;
- при смене формы собственности в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидации.

В перечисленных выше случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действующего КД на срок не более 3-х лет.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договора, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, Республики Мордовия, соглашениями по социально-экономическим вопросам и коллективным договором.

2.3. Гражданин, поступающий на работу, при заключении трудового договора, обязан исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом и соблюдать служебный распорядок в организации.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не оговоренных в трудовом договоре. Перевод работника на другую работу без согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профкома, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Раздел 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. В области труда Стороны договорились:

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

Повременная система оплаты труда зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

Премиальная система оплаты труда предполагает выплату работникам дополнительно к заработной плате материального поощрения за выполнение трудовых функций при соблюдении работниками установленных показателей и условий премирования с учетом финансовых средств на выплату премии.

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

3.3. Заработная плата работников Организации включает в себя следующие виды выплат:

- оклад;
- стимулирующие (премиальные) выплаты;

Размер оклада устанавливается в соответствии с занимаемой должностью работника согласно штатному расписанию.

Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

Размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Оплата труда работников по основной работе в соответствии со штатным расписанием, производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному ими времени за отчетный период, исходя из оклада по занимаемой должности, а при отсутствии в штатном расписании соответствующей должности, в порядке, установленном трудовым договором с работником.

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

3.4. Заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, выплачивается два раза в месяц: 29 числа – заработная плата за I половину месяца (аванс) и 14 числа следующего за текущим месяцем – заработная плата за II половину отчетного месяца.

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

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

3.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

3.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в Организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат в соответствии с Поло-

жением об оплате труда и премировании работников, действующим у Работодателя:

Ежемесячное премирование:

- премия по итогам работы за месяц.

Единовременное премирование:

- премия по итогам успешной работы за год;
- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

3.7. Юбилярам (40,45,50,55,60,65 лет) производить материальную помощь в размере 3000 рублей.

3.8. Работникам организации, занятым в сфере предоставления социальных услуг устанавливается выплата материальной помощи, в случаях:

- необходимость дорогостоящего лечения работника;
- смерть работника, близких родственников работника (супруг/супруга, дети, родители);
- рождение ребенка.

Размер материальной помощи устанавливается приказом директора на основании письменного заявления работника, при наличии средств на выплату, а в отношении директора-Учредителями организации.

3.9. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) не ниже размеров, установленных нормативными правовыми актами РФ и Республики Мордовия.

Раздел 4. Трудовые отношения, обеспечение занятости, условия высвобождения работников

4.1. Трудовые отношения в организации регулируются трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в АНО СОГ «Надежда» по Атяшевскому району РМ.

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

4.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, Республики Мордовия, коллективным договором.

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

4.3. В целях обеспечения занятости стороны осуществляют контроль за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости, обязуются совместно разрабатывать предложения по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации ор-

ганизации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

При этом Работодатель:

- предоставляет гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

- не позднее чем за 3 месяца до проведения организационных мероприятий (реорганизация, сокращение штатов, ликвидация и т.д.) представляет органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых могут коснуться, а также сроке, в течение которого их намечено осуществить;

- при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляет работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК).

- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

-при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно;

помимо категорий указанных в ст.179 ТК:

а) одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 14 летнего возраста (детей инвалидов до 18 лет) ;

б) лицам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

в) проработавшим в организации более 15 лет;

4.4. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени в АНО СОГ «Надежда» по Атяшевскому району РМ регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом директора организации.

5.2.Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота,воскресенье)

5.3. Режим работы:

- с 8:30 до 17:30, не более 40 часов в неделю (для мужчин, а также для женщин работающих в городской местности)

- с 8:30 до 16:42, не более 36 часов в неделю (для женщин работающих в сельской местности)

Для женщин работающих в сельской местности установлена 36 часовая рабочая неделя с двумя выходными. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (п.1.3. Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Для работников по должности «Помощник по уходу» устанавливается суммированный учет рабочего времени, учетный период при этом составляет один год.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час для всех работников.

Сотрудникам организации в должности «Помощник по уходу» , а также в должности «Социальный работник» устанавливается режим работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании письменного распоряжения работодателя без письменного согласия работников (основание ст.113 часть 3 ТК РФ)

5.5. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00.

5.6. Работникам, работающим за компьютером, предоставляется технологический перерыв через каждые 2 часа продолжительностью 15 минут.

5.7. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.8. Стороны признали необходимым предоставление дополнительных оплачиваемых дней к отпуску, исходя из имеющихся в распоряжении денежных средств, имеющим ненормированный рабочий день:

- директору организации – 6 дней;
- главному бухгалтеру – 5 дней;
- заведующим отделениями, инспектору по кадрам – 3 дня;
- работающим женщинам, имеющим ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет – 4 дня.

5.9. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года довести до всех сотрудников согласованный график ежегодных отпусков.

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

5.11. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель.

5.12. Предоставлять работникам отпуска без сохранения з/п по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.13. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семей-

ного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительных оплачиваемых выходных дней:

- для участия в похоронах близких родных в - 3 дня;
- для участия в похоронах родственников, друзей – 1 день;
- по случаю бракосочетания близких родных (сын, дочь)- 3 дня;
- по случаю бракосочетания родственников - 1 день;
- сотрудникам учреждения один выходной день, оплачиваемый из расчета средней заработной платы, который может быть использован по их усмотрению в течение календарного месяца. Неиспользованный выходной день не может быть предоставлен в следующем месяце, а также неиспользованные дни за 1 год работы не могут быть предоставлены дополнительно к очередному отпуску с сохранением оплаты труда без надбавок.

5.14. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, обеспечивать санитарно-гигиенические условия.

6.2. Работодатель обязан, систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья. Информация должна включать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха.

6.3. Работодатель проводит мероприятия по усилению пожарной безопасности, обеспечить помещения соответствующим противопожарным инвентарем.

6.4. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное ежегодное проведение диспансеризации работников.

6.5. Для всех поступающих на работу лиц Работодатель обязуется проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.6. Профком с учетом финансовых возможностей осуществляет подготовку и проведение не менее двух массовых оздоровительных мероприятий в год (день здоровья или поездка на природу).

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

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников ;
- содействия их занятости ;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением
- соблюдения законодательства о труде
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профкома работодатель обязуется:

- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав ;
- предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню ;
- обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией организации;
- безвозмездно предоставлять профкому помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома;
- на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации.

7.4. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора.

8.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами по труду.

8.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения с информацией представителей работодателя и профкома.

Раздел 9. Обязательства сторон

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения в 30-ти дневный срок с момента подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- обеспечивать эффективную организацию труда и её безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии их письменного согласия;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

9.3. Профком как представитель работников обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в учреждении в соответствии с законодательством.
- систематически информировать каждого Работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также, оценивая фактическое состояние этих условий, требовать от Работодателя обеспечивать их соблюдение;
- за счет средств профсоюзного комитета работникам, которые состоят в профсоюзе не менее 6 месяцев, организовать материальное поощрение к праздникам (Нового года, 23 февраля, 8 Марта, Дню социального работника).

9.4. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество АНО СОГ «Надежда» по Атяшевскому району РМ, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

9.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соот-

ветствии с действующим законодательством.

9.6. Контроль за выполнением обязательств по Коллективному договору осуществляется непосредственно сторонами, а также органами по труду.

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Дополнения и изменения в коллективный договор в течение срока его действия в случае изменения трудового законодательства и другим причинам могут быть внесены только по согласованию сторон.

10.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Перечень
приложений к коллективному договору

1. Положение об оплате труда и премировании работников организации.
2. Трудовой договор (образец)
3. Правила внутреннего трудового распорядка.

Коллективный договор подписан:

Представитель Работников:

Председатель Профкома
работников АНО СОГ «Надежда»
по Атяшевскому району РМ
_____ Е.Ю. Бердышева

Работодатель:

Директор
АНО СОГ «Надежда» по Атяшевскому району РМ
_____Н.А.Заводаева