

Председатель
первичной профсоюзной
организации
АНО СОН «Радуга Добра»
Л.Л.Титова

Титова
«01» сентября 2021 г.

Директор
АНО СОН «Радуга Добра»
Е.А.Филянина


«05» сентября 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономной некоммерческой организации социального
обслуживания населения «Радуга Добра»

на 2021 – 2023 гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»
« 01 » 10 20 21 г.

г. Нижний Тагил

Коллективный договор

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Радуга Добра» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Титовой Л.Л. и директора Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Радуга Добра», именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Радуга Добра».

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Радуга Добра» и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Радуга Добра».

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

3.9. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

4. Оплата труда

4.1. Фонд оплаты труда формируется в пределах размеров субсидий и областного бюджета на финансовое обеспечение затрат, связанных с предоставлением социальных услуг в части расходов на оплату труда работников, а также за счет средств от взимания платы с получателей социальных услуг в форме социального обслуживания на дому.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

Порядок и размер оплаты Работодателем работников определяется трудовым договором, Положением об оплате труда.

4.2.2. Выплачивать заработную плату в валюте РФ в безналичной денежной

форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника.

4.2.3. Производить оплату труда работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы, и предусматривает выплаты стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о показателях эффективности и критериях оценки эффективности деятельности работников

Размеры должностных окладов работникам определяются трудовыми договорами по соглашению сторон.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.2.4. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Положениями о премировании и о показателях эффективности и критериях оценки эффективности деятельности работников АНО СОН «Радуга Добра»

4.2.5. В целях социальной защищенности работников АНО и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда по решению директора АНО применяется единовременное премирование работников:

- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- к профессиональным и общегосударственным праздникам (День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта, День социального работника) устанавливается фиксированный размер премии;
- к юбилейным датам 50, 55, 60 и 65 лет премия устанавливается в размере не менее 3 тысяч рублей.

4.2.6. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.7. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается в трудовом договоре.

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

4.2.8. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.2.9. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала.

4.2.10. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при

направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

4.2.12. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

4.2.13. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

4.2.14. Согласовывать ежегодно штатное расписание и график отпусков с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

4.3. Работникам АНО СОН «Радуга Добра» за счет экономии по фонду оплаты труда на соответствующий финансовый год при наличии финансовых возможностей может выплачиваться единовременная материальная помощь в размере не более двух окладов в год в следующих случаях:

4.3.1. при заключении брачного союза;

4.3.2. при рождении ребенка;

4.3.3. в связи со смертью близкого родственника работника;

4.3.4. в случае смерти работника семье умершего;

4.4. Материальная помощь выплачивается по решению директора АНО СОН «Радуга Добра», на основании представлений руководителей структурных подразделений, в виде фиксированной суммы.

5. Профессиональная подготовка, повышение квалификации.

5.1. Квалификация работника организации - должна соответствовать необходимому уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, в соответствии с профессиональными стандартами (характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции).

5.2. С целью соответствия требованиям профессионального стандарта квалификации работодатель обязуется содействовать работникам, проходящим подготовку, переподготовку, получение дополнительного образования.

5.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию по программам бакалавриата, программам специалитета или магистратуры работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, с сохранением места работы (должность) по основному месту работы (ст. 173 ТК РФ) и иные гарантии по соглашению сторон;

5.4. Работникам, направленным работодателем на профессиональное обучение или поступившим самостоятельно по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или

магистратуры, а также поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования по заочной и очно заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка по основному месту работы. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173; ст. 173.1; ст. 174; 177 Трудового Кодекса РФ);

5.5. Работодатель обеспечивает прохождение работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законодательством РФ с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы на этот период.

5.6. Руководство организации рассматривает ходатайства выборного профсоюзного органа о представлении работников – членов профсоюза к награждению ведомственными знаками отличия, Почетными грамотами и наградами Российской Федерации

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.2.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.2.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.
- одновременно работников, являющихся членами одной семьи;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).
- одинокого родителя или опекуна, воспитывающего ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- единственного кормильца ребенка-инвалида до 18 лет;

- единственного кормильца ребенка до 3 лет в семье, где воспитывается больше двух малолетних детей (до 14 лет), и другой родитель официально не работает.

6.3. Работодатель совместно с профсоюзом обеспечивает разработку программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Радуга Добра» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

7.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Радуга Добра» на основании действующего трудового законодательства РФ.

Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работникам по своему усмотрению.

7.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

7.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.6. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва, и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

7.7. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

7.7.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

7.7.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

7.7.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

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

7.7.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения 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 работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя организации.

7.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

7.9. Работникам, имеющим инвалидность, полагается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

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

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.10. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

7.11. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

7.12. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

7.13. Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня работникам с ненормированным рабочим днем с соответствием со ст. 119 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.14. 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.

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 (ст. 186 ТК РФ).

7.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством 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, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляет работникам

следующие социальные льготы и гарантии в части расходов на оплату труда работников, а также за счет средств от взимания платы с получателей социальных услуг в форме социального обслуживания на дому.

- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области:

- к профессиональным и общегосударственным праздникам (День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта, День социального работника) устанавливается фиксированный размер премии;

- к юбилейным датам 50, 55, 60 и 65 лет премия устанавливается в размере не менее 3 тысяч рублей.

Премирование, выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников Организации.

8.2. Работодатели оказывают работникам материальную помощь в случаях и порядке, установленными законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Свердловской области, коллективными договорами, локальными нормативными актами работодателя, при наличии экономии фонда оплаты труда.

8.3. Работодатели обеспечивают компенсационные выплаты по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в порядке и размерах, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

8.4. На основании Статьи 185.1. ТК РФ работодатель осуществляет гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

- 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 третьей части настоящей статьи, 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.

- (часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

- 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

8.5. Работодатель предоставляет работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по уходу за детьми продолжительностью до 14 календарных дней в году в удобное для них время:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

8.6. Работодатель может предоставить работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

8.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- по состоянию здоровья без предоставления медицинских документов – продолжительностью 3 календарных дня в течение года;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – продолжительностью до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – продолжительностью до 60 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – продолжительностью до 5 календарных дней.

8.8. Работодатель предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению 4 дополнительных выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами, оплачиваемых за счет средств социального страхования.

8.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.10. В случае использования дистанционным работником с согласия или ведома Работодателя для выполнения трудовой функции, принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещать расходы, связанные с их использованием.

Компенсация выплачивается ежемесячно, а выплата расходов - не позднее 10 рабочих дней с момента предоставления отчета Работника об использовании оборудования и средств, а также документов, подтверждающих величину произведенных расходов, связанных с их использованием.

8.11. Предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- при получении санаторно-курортной путевки;
- по семейным обстоятельствам;

8.12. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей организации путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по совместному решению работодателя и первичной профсоюзной организации.

8.13. Гарантии, предоставляемые работникам, входящим в состав выборного

лица соответствующей первичной профсоюзной организации:

- 1) члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, полномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе их выборных органов, а также в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением средней заработной платы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей, участия в указанных мероприятиях и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором;
- 2) привлечение к дисциплинарной ответственности членов выборного органа первичной профсоюзной организации производится с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, а председателя выборного органа первичной профсоюзной организации – с учетом мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа;
- 3) привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, не освобожденными от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;
- 5) должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Работа с молодежью

9.1. Осознавая важность работы с молодежью (молодыми работниками до 35 лет), с целью сохранения и развития кадрового потенциала учреждений, эффективного участия молодых работников в реализации производственных планов, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи работодатели совместно с выборными профсоюзными органами:

9.1.2. способствуют адаптации молодых специалистов в учреждениях, организации рабочих мест, созданию необходимых условий для профессионального роста, развитию наставничества;

9.1.3. разрабатывают предложения по содействию трудоустройству и закреплению на рабочих местах выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые ищущих работу;

9.1.4. организуют стажировку молодых специалистов, поступивших в учреждение, для дальнейшего повышения уровня специальной подготовки и углубления знаний;

9.1.5. содействуют обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

9.1.6. осуществляют меры, направленные на обеспечение возможности прохождения практики студентами старших курсов государственных профессиональных образовательных организаций Свердловской области на рабочих местах, планируемых для последующего трудоустройства;

9.1.7. организуют и проводят конкурсы профессионального мастерства, в том числе среди молодежи;

10. Охрана труда

10.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

10.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда и пожарной безопасности.

10.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, пожарной безопасности и настоящим коллективным договором.

10.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

10.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

10.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.1.6. Проводить обучение по охране труда, пожарной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

10.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

10.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

10.1.9. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с

работником в организации, а также профессиональных заболеваний при выполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.1.10. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

10.1.11. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.1.12. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

10.1.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.1.14. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда.

10.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

10.2.2. Участвовать в работе по вопросам охраны труда.

10.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев в организации.

10.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

10.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

10.2.6. Обеспечивать приобретение и выдачу работникам спец одежды, обуви и инвентаря в пределах сметы расходов на содержание организации.

10.2.7. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

10.2.8. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1 % от месячного заработка.

11.2.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

11.2.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 2 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Настоящий договор заключен на три года. Вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет.

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

12.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

всего прошито и пронумеровано

14 (четырнадцать)

) листов

Директор АНО СОН

«Радуга Добра»

Е.А. Филянина

«16.09» 2021 г.

