

От работников:
специалист по
социальной работе
отделения социального
обслуживания на дому
АНО СОН «Доброе дело»
Т.Г.Хаустова
« 02 » 02 2026г.

От работодателя:
Директор АНО СОН
«Доброе дело»



Т.Н.Дьяконова
« 02 » 2026г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ «ДОБРОЕ
ДЕЛО»**

утвержден на общем собрании трудового коллектива
АНО СОН «Доброе дело»
протокол №2 от «02» февраля 2026г. ____

ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
Регистрационный номер	<u>2-2026-SRF</u>
<u>04</u> <u>02</u> <u>2026</u> г.	
Номер в журнале регистрации	<u>2</u>
Ответственный за регистрацию	<u>Игошева ЗП</u>
26	

Содержание

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовые отношения, прием и увольнение работников.....	3
Раздел 3. Рабочее время.....	7
Раздел 4. Время отдыха.....	9
Раздел 5. Дисциплина труда.....	12
Раздел 6. Оплата труда.....	12
Раздел 7. Охрана труда.....	14
Раздел 8. Социальные льготы, гарантии, компенсации.....	17
Раздел 9. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.....	18
Раздел 10. Заключительные положения.....	20

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Волгоградской области, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и предложениями договаривающихся сторон.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются директор автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Доброе дело» (далее – Организация), именуемый далее «Работодатель», и работники Организации.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий сотрудников Организации, создания благоприятных условий деятельности Организации, направлен на выполнение требований законодательства о труде и требований, предусмотренных настоящим Коллективным договором, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Организации и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем (Статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

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. Настоящий коллективный договор не ухудшает условия труда и социальные гарантии предусмотренные законодательством, отраслевыми соглашениями и не противоречит им.

1.7. 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;
- с лицами, поступающими на работу для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

2.3. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться (Часть 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 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 выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных инструкциях. Индивидуальные должностные инструкции разрабатываются на основе единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов и объявляются работнику под расписку. Должностные инструкции директора, заместителя директора, специалиста по персоналу, заведующего отделением социального обслуживания на дому,

специалиста по социальной работе отделения социального обслуживания на дому, социального работника отделения социального обслуживания на дому, специалиста по охране труда разрабатываются на основании профессиональных стандартов.

2.6. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

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

- соглашение сторон (в соответствии со статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации);

- истечение срока трудового договора (в соответствии со статьей 79 Трудового кодекса Российской Федерации), 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 (в соответствии со статьями 71, 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- расторжение трудового договора по инициативе работника (в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации);

- 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 (в соответствии со статьей 75 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (в соответствии с частью 4 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

- 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 (в соответствии с частями 3 и 4 статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (в соответствии со статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового Кодекса);

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

федеральными законами. Во всех случаях днем прекращения трудового договора работника является последний день его работы.

2.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику 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. 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 принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом 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 представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации организации.

2.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, по сокращению штата или численности, предоставляется не менее 1 рабочего дня в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.11. Высвобожденным работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством.

2.12. Основные права и обязанности работников, работодателя, указываются в Правилах внутреннего трудового распорядка Организации.

2.13. Трудовые книжки работников организации ведутся в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или на работника заполняются сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.14. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю

сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.».

2.15. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.16. Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) у данного работодателя предоставляется работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. 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.

3.2. Режим рабочего времени устанавливается трудовым договором, а также Правилами внутреннего трудового распорядка работников организации.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени в Организации» устанавливается (Статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 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 опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью 1 настоящего пункта для лиц соответствующего

возраста.

3.4. В Организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

3.5. По неполному рабочему времени работа устанавливается (Статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации):

— 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.

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. В Организации для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (Статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия и по приказу директора организации при необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (Статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

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).

3.9. Сверхурочные работы, предусмотренные статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации производятся с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается

только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год. Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ работодателя. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.10. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 продолжительностью 48 минут (для работающих в городской местности) и 60 минут (для работающих в сельской местности), который в рабочее время не включается (Статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка;

- два 15 – минутных перерыва для предупреждения вредного воздействия ПЭВМ на организм человека в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Нерабочими праздничными днями в организации считать (Статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации):

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 и среднего заработка (Статья 114 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (Статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации). Работникам, являющимся инвалидами, - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ), Работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (Статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации). 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.

4.7. В соответствии с законодательством работникам Организации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: - за ненормированный рабочий день (Статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск установлен правилами внутреннего трудового распорядка работников организации.

4.8. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (Статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ежегодный оплачиваемый отпуск, по письменному заявлению работника, должен быть перенесен на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (Статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных

Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ).

4.10. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

Компенсация за отпуск, удлиненный на основании Коллективного договора, выплачивается соответственно сроку отпуска, установленного коллективным договором.

4.12. По заявлению работника ему предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка в связи с:

- бракосочетанием – 2 календарных дня;
- свадьбой детей – 1 календарный день;
- смертью родственников (родители, родители мужа или жены, брат, сестра, супруг, дети) – 2 календарных дня;
- с проводами сыновей в ряды Российской Армии - 1 календарный день.

4.13. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 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.

4.14. Учебные отпуска оформляются приказом директора организации на основании справки-вызова из учебного заведения и заявления работника.

Раздел 5. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

5.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, выдает премию) (Статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками Организации (по вине работников) возложенных на них обязанностей директором Организации применяются следующие дисциплинарные взыскания (Статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Работник несет предусмотренную действующим законодательством ответственность за действия или бездействия, ведущие к нарушению прав и законных интересов граждан.

5.5. 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 Организации.

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 раздельно по каждой из должностей.

6.4. Должностные оклады (оклады) работников Организации устанавливаются на основе должностных окладов (окладов), установленных Положением об оплате труда работников организации.

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 осуществляются 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).

6.9. Выплаты компенсационного характера работникам Организации устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) без учета других надбавок и доплат.

6.10. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работника Организации производятся выплаты стимулирующего характера.

6.11. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за стаж;
- надбавка за интенсивность и качество работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год);
- единовременные премии.

6.12. Премирование работников Организации производится на основании Положения об оплате труда работников Организации.

6.13. Стимулирующие выплаты работникам Организации могут устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентах к должностному окладу (окладу) без учета других надбавок и доплат за фактически отработанное время.

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

6.15. Обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты Работодатель извещает работников Организации не позднее, чем за 2 месяца.

6.16. Заработная плата работникам выплачивается 15-го числа за первую половину текущего месяца, 30-го (31-го) числа за вторую половину текущего месяца.

6.17. На основании соглашения об обмене документами в электронном виде Банк открывает для сотрудников Организации Счета карт (Visa Classic, MasterCard Standard, Visa Gold, Gold MasterCard, МИР) в рублях РФ,

выпускает для держателей вышеперечисленные карты, обеспечивает обслуживание расчетных операций Держателей по Картам, осуществляет зачисление денежных средств (заработной платы, премий, пособий и т.д.) на Счета карт, а Организация осуществляет регулярное перечисление денежных средств, надлежащее оформление платежных документов, Реестров или Электронных Реестров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, в штатное расписание Организации введена должность специалиста по охране труда.

В целях организации совместных действий Работодателя, работников организации по обеспечению требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранения здоровья работников в Организации Работодатель обеспечивает создание комиссии по охране труда. Положение о комиссии по охране труда организации утверждается приказом директора Организации.

7.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется (Статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации):

- выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором, средства;
- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- осуществить приобретение и выдачу за счет собственных средств смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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;
- организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей, структурных подразделений Организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (один раз в полгода);
- обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организовать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств (Статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров работников Организации. По Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда", работники Организации проходят периодический медицинский осмотр, за счет средств работодателя. Работники в возрасте до 21 года проходят ежегодный медицинский осмотр (Статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации);
- обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- своевременно и качественно расследовать несчастные случаи, профессиональные заболевания на производстве и принимать срочные меры по устранению причин несчастного случая и профессионального заболевания;
- обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им

гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

— обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. Работники в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуются:

— соблюдать требования охраны труда (Статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

— правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты (Статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

— проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (Статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

— немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (Статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

— проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством (Статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

— в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (Статья 379 Трудового кодекса Российской Федерации). На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими норм трудового права;

— соблюдать правила дорожного движения;

— соблюдать правила электробезопасности на своем рабочем месте;

— содержать в исправном состоянии оборудование, инструменты и другую выделенную ему технику для выполнения работы и осуществлять соответствующий уход за ними.

7.4. По каждому несчастному случаю на производстве и профессиональному заболеванию организуется их учет, проводится расследование и формируются материалы этих расследований (ст.ст. 228-231 ТК РФ).

7.6. Организация несет материальную ответственность за вред 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. Для организации совместных действий работодателя и работников по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранения здоровья работников и в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации создана комиссия по охране труда. Состав комиссии утверждается приказом директора Организации.

7.9. Комиссия по охране труда регулярно рассматривает на заседаниях выполнение мероприятий по охране труда, а также информирует работников о применяемых мерах в этой области.

Раздел 8.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Организация обеспечивает работников пособиями по государственному социальному страхованию в случае болезни.

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 регулированию социально-трудовых отношений (Статья 35 Трудового кодекса Российской Федерации). Состав комиссии определяется приказом директора Организации.

8.3. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, руководствуясь статьей 384 Трудового кодекса Российской Федерации, избрана комиссия по трудовым спорам. Состав комиссии определен приказом директора Организации.

8.4. 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 предоставляются отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней и очередной отпуск в удобное время (Статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.5. Работникам, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по их письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц с оплатой каждого дня за счет средств социального страхования в размере среднего заработка (Статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

8.6. Предоставлять выходные дни с сохранением заработной платы: - женщинам, имеющим детей школьного возраста с 6 до 10 лет (включительно) - 1 сентября, а также в выпускном классе (9 класс, 11 класс) - день для посещения торжественной линейки, посвященной «Последнему звонку».

8.7. Работникам, не имеющим в течение рабочего периода (полугодие) листов нетрудоспособности, по их заявлению предоставляется 1 дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы. Дополнительный день отдыха не переносится на следующий рабочий год.

8.8. При сокращении численности или штата работников Организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

— семейным — при наличии одного и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая для них является постоянным и основным источником средств к существованию).

Раздел 9.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

9.1. При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями стороны будут руководствоваться статьями 253-264 Трудового кодекса Российской Федерации и действующим законодательством.

9.2. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного срока определяются федеральными законами (Статья 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.5. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.6. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (Статья 259 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Организации. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.8. При регулировании труда работников в возрасте до 18 лет стороны будут руководствоваться статьями 265-271 Трудового кодекса Российской Федерации и действующим законодательством.

9.9. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (Статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.11. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.12. Квотирование рабочих мест для инвалидов в Организации осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Волгоградской области.

Ю

Раздел 10.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока (Статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.2. В случае реорганизации Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При освобождении от должности директора Организации Коллективный договор сохраняет свое действие.

10.3. Изменения и дополнения вносятся в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия, производятся по согласованию сторон путем принятия совместного решения директора Организации и трудового коллектива, в порядке установленном Трудовым кодексом (Статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его, соответствующими органами по труду. Работодатель ежегодно отчитывается о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива.

10.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его, постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

10.6. Настоящий Коллективный договор составлен в 3-х подлинных экземплярах. Первый из них направлен работодателю, 2-ой – в орган по труду, 3-ий – в комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

Ва
бг.