

От работодателя:

Генеральный директор
Автономной некоммерческой
организации «Единый
социальный центр
обслуживания населения»

В.Н.Лавлинский

(подпись)



2023г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Автономной некоммерческой
организации
«Единый социальный центр
обслуживания населения»

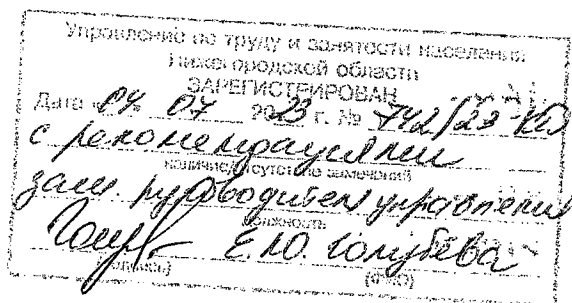
О. А. Колобаева

(подпись)

Колобаева

« 5 » июня 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Автономной некоммерческой организации
«Единый социальный центр обслуживания населения»
(срок действия договора 2023-2025г.г.)



г. Нижний Новгород

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.1995 г., Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Нижегородской области «О социальном партнерстве», другими федеральными, областными нормативными правовыми актами и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономной некоммерческой организации «Единый социальный центр обслуживания населения» (либо «Организация») по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленным законодательством и иными нормативно-правовыми актами.

Настоящий коллективный договор заключен между администрацией Автономной некоммерческой организации «Единый центр социального обслуживания населения» - в лице генерального директора Лавлинского Вячеслава Николаевича (далее «Работодатель») и первичной профсоюзной организацией Автономной некоммерческой организации «Единый центр социального обслуживания населения» в лице председателя первичной профсоюзной организации Колюбаевой Ольгой Александровной (далее «Работники»).

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Данный коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения Работодателя и Работников, в лице полномочного представителя, на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются Положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

1.4. Коллективный договор включает взаимные обязательства Работодателя и Работников по вопросам:

- формы, системы и размера заработной платы;
- выплаты пособий, компенсаций;
- рабочего времени и времени отдыха;
- занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- предоставления более льготных трудовых и социально-экономических условий по сравнению с действующими законодательными нормами и положениями;

- контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений;
- ответственности за обеспечение нормальных условий деятельности Работников;
- отказа Работников от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора со стороны Работодателя.

1.5. Основные задачи, решаемые с помощью коллективного договора: обеспечение стабильной работой всех Работников, сохранение штата Работников, поддержание необходимого уровня заработной платы, расширение круга социальных гарантий и льгот, предоставляемых законодательством, обеспечение безопасных условий труда, в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников, недействительны и не подлежат применению (Трудовой кодекс РФ, ст.50).

1.7. Коллективный договор является дополнением к Трудовому кодексу РФ при заключении трудовых договоров с Работниками организации.

1.8. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.9. Стороны, подписавшие коллективный договор признают его юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (на срок три года) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей организации, изменения наименования организации.

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию Сторон в соответствии с законом «О коллективных договорах и соглашениях» и Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ).

1.12. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (ст.43 ТК РФ).

1.13. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями направляется Работодателем для уведомительной регистрации в Министерство социальной политики Нижегородской области.

1.14. Стороны обязуются разрешать возникшие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.15. настоящий коллективный договор распространяет свое действие в случае:

- изменения наименования организации;
- расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;

Реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации (в течение всего срока реорганизации); смены формы собственности организации (в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности);- при ликвидации организации в(течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

При реорганизации или смене формы собственности Организации любая из сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией и персонально:

- от работодателя – Генеральный директор
- от первичной профсоюзной организации - Председатель первичной профсоюзной организации. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение не реже 1 раза в год.

1.16. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ.

2. ОПЛАТА ТРУДА.

Оплата труда Работников производится на основании Положения об оплате труда и премирования работников АНО «ЕЦСОН» (Приложение № 1) и в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда Работников за счет внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

Работодатель обязуется:

2.1. Определять размеры заработной платы каждого Работника на основе должностных окладов, ставок заработной платы, премий и других видов вознаграждений, в зависимости от личного трудового вклада и качества его труда.

2.2. Осуществлять выплату премий Работникам в соответствии с Положением об оплате труда и премирования работников АНО «ЕЦСОН».

2.3. Производить оплату за совмещение профессий или временно отсутствующего Работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

2.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в Организации могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера при наличии средств:

а) выплата за стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания населения и организациях здравоохранения:

- от 3 до 5 лет – 20% должностного оклада;

- свыше 5 лет - 30% должностного оклада;

б) премиальная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

в) премиальные выплаты к юбилейным, профессиональным, праздничным датам.

2.5. Оказывать Работникам материальную помощь, согласно Положения об оплате труда и премирования работников АНО «ЕЦСОН», при наличии средств.

2.6. Оплачивать Работникам сверхурочную работу в полуторном размере за первые 2 часа, и в двойном размере за последующие часы (ст. 152 ТК РФ).

2.7. Производить Работникам оплату за работу в ночное время в размере не менее 35 % часовой ставки заработной платы (оклада) за каждый час работы в ночное время.

2.8. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.9. Работникам, уволенным (увольняющимся) в расчетном периоде по собственному желанию либо другим основаниям, премия за расчетный период выплачивается за фактически отработанное время.

2.10. Доводить условия оплаты труда своевременно до каждого Работника организации.

2.11. Производить оплату отпуска Работникам не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

2.12. Из-за приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, время вынужденного простоя Работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда, оплачивать из расчета среднего заработка.

2.13. Выплачивать Работникам заработную плату каждые полмесяца (5 числа следующего месяца аванс, 20 числа следующего месяца окончательный расчет). Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать Работникам в день выдачи заработной платы.

2.14. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимальной заработной платы по Нижегородской области.

2.15. Производить выплату заработной платы Работникам в денежной форме в рублях.

2.16. Обеспечивать первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Продолжительность рабочего времени Работников организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка АНО «ЕЦСОН» (Приложение № 2), не более 40 часов в неделю, т.е. 5-ти дневная рабочая неделя с 2-ми выходными днями, с 8-часовым рабочим днем.

3.2. Подросткам в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов, в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю.

3.3. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие дни допускается в исключительных случаях, с их письменного согласия, с учетом мнения первичной профсоюзной организации АНО «ЕЦСОН» (ст. 113 ТК РФ).

3.4. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях, с письменного согласия Работника и с учётом мнения первичной профсоюзной организации АНО «ЕЦСОН» (ст.99 ТК РФ). О сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни Работник должен быть уведомлен не менее чем за одни сутки. По желанию Работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно) (ст.152 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников с активной формой туберкулеза, освобожденных от сверхурочных работ по заключению лечебных учреждений. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3.5. При работе в ночное время (22 до 6 часов) продолжительность работы (смены) сокращается на 1 час. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность работы рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.6. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели.

3.7. При необходимости, Работодатель, по согласованию с первичной профсоюзной организацией АНО «ЕЦСОН», может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.

3.8. Всем Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графику, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней (работникам до 18 лет – не менее 31 календарного дня, инвалидам – не менее 30 календарных дней).

3.9. Стороны обязуются за две недели до начала нового календарного года утвердить и довести до сведения всех Работников график ежегодных отпусков на следующий год по согласованию с первичной профсоюзной организацией АНО «ЕЦСОН». Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем только с учетом мнения Профкома.

3.10. Работникам, с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 (три) календарных дня. Перечень должностей, с ненормированным рабочим днем, ежегодно составляется администрацией и согласовывается с первичной профсоюзной организации АНО «ЕЦСОН» (Приложение № 3). Продолжительность дополнительного отпуска конкретному Работнику устанавливается администрацией, исходя из круга обязанностей, возложенных на работника, его фактической загрузки и работы сверх нормального рабочего времени (ст.ст.116,119 ТК РФ).

3.11. Работодатель предоставляет Работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- рождения ребёнка (отцу, бабушкам, дедушкам) – 2-дня;
- личного бракосочетания – 5- дней;
- бракосочетания детей – 3-х дней;
- похорон близких родственников (супруг, дети, мать, отец, сестра, брат, бабушка, дедушка) – 5- дней;
- матери ученика 1-5 класса – в день знаний
- родителям выпускника 9 и 11 класса школы– 1 день в связи с получением аттестата или на выпускной вечер
- на проводы сына в армию – 1 день
- в связи с переездом на новое место жительства 1 день
- при ликвидации аварии в квартире (доме) 1 день.

3.12 Работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.13. Супругам, работающим в одной организации отпуск предоставляется одновременно.

3.14. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обслуживания с сохранением средней заработной платы.

3.15. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, Работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок до 14 календарных дней, кроме тех случаев, которые оговорены в ст.128 ТК РФ.

3.17. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Работодатель производит удержание заработной платы за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни

не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

РАБОТОДАТЕЛЬ гарантирует:

4.1. Строгое исполнение законодательства РФ в обеспечении занятости работников и реализации права граждан на труд.

4.2. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких женщин при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации организации. В этом случае принять меры по их трудоустройству в другие организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого, с привлечением информации от органов службы занятости.

4.3. Заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в первичную профсоюзную организацию АНО «ЕЦСОН» проект приказа о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения Работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4. Обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификации, предоставлять работнику другую подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

4.5. Осуществлять высвобождение Работников в связи с сокращением численности или штатов в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.81,82) и законом «О занятости населения».

4.6. Предоставлять рабочие места, при наличии вакансий, в первую очередь Работникам своей организации.

4.7. При равных производительности и квалификации, предоставлять преимущественное право для оставления на работе, в случае высвобождения, лицам, перечень которых определен законодательством (ст.179 ТК РФ), а также:

- работникам предпенсионного возраста (за 2 года и менее до пенсии);
- работникам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16-летнего возраста.

4.8. Работники, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4.9. Предоставлять дополнительные льготы высвобождаемым Работникам, в случае сокращения численности штата: оказание материальной помощи на усмотрение Работодателя (при стабильности финансового состояния Организации).

4.10. Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы, с сохранением среднего заработка.

4.11. В соответствии со ст. 196 ТК РФ работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определённых видов деятельности.

В соответствии со ст. 207 ТК РФ, в случае, если работник прошедший профессиональное обучение или получивший дополнительное профессиональное образование оплаченной работодателем, без уважительных причин увольняется или не выполняет свои обязательства по договору, он по требованию работодателя возвращает ему все понесённые расходы в связи с обучением или получением дополнительного профессионального образования.

5. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

5.2. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий в соответствии с правилами и нормами по охране труда (ст. 209-231 ТК РФ).

5.3. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.4. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда, согласно требованиям ГОСТ ССБТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда». Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

5.5. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах для осуществления контроля за условиями труда (Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с изменениями от 23.06.2014 г.).

5.6. Обеспечивать Работников необходимыми служебными и бытовыми помещениями (оборудованием) (комнатой для приема пищи с микроволновой печью и раковиной, раздевалками, туалетами.), в соответствии с действующими нормами, оснащать учреждение оргтехникой, мебелью, производить декоративный ремонт кабинетов и бытовых помещений, при наличии денежных средств.

5.7. Предоставлять при приеме Работника информацию о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах,

компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 212 ТК РФ).

5.8. Организовать рабочие места пользователей ПЭВМ, а также труда и отдыха при работе с ПЭВМ в соответствии с СанПиН 2.2.2.542-96.

5.9. Обеспечивать своевременную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющих средств и других средств индивидуальной защиты, а также их стирку и ремонт (ст.221 ТК РФ, «Правила обеспечения работников спецодеждой, спец. обувью и др. СИЗ», утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 18.12.98 г. №51).

5.10. Определять степени ответственности должностных лиц и Работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере.

5.11. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда.

РАБОТНИКИ обязуются:

5.12. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил и инструкций по охране труда.

5.13. Отвечать в соответствии с законодательством РФ за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

5.14. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

5.15. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по технике безопасности спецодежде, спец. обуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

5.16. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.17. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, необеспечения Работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для Работника ответственности.

РАБОТНИК в области охраны труда обязуется:

5.18. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.19. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

6.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий Работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий, при наличии средств.

6.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье Работников, производить аттестацию рабочих мест, совершенствовать технику безопасности, развивать социально-бытовую сферу.

6.3. При наличии средств оказывать материальную помощь по следующим основаниям:

в связи с личным бракосочетанием – 3 000 рублей (при наличии свидетельства о заключении брака);

в связи с рождением ребенка – 3 000 рублей (при наличии свидетельства о рождении ребенка);

юбилеям: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет - 5 000 рублей.

на похороны близких родственников (мать, отец, супруг, дети) – 10 000 рублей (при наличии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

необходимость в дорогостоящем лечении в случае тяжелой болезни сотрудника - от 1 000 до 100 000 рублей (при наличии заключения врача и/или врачебной комиссии, а также иных документов, подтверждающих факт наличия заболевания);

значительный денежный ущерб, выразившийся в последствиях пережитых работником чрезвычайных происшествий, природных катастроф, аварии, кражи, ограбления- от 1 000 до 100 000 рублей;

иные тяжелые жизненные ситуации (воспитание детей — инвалидов; временно не работающего супруга или супругу; воспитание детей матерью или отцом – одиночкой и другие подобные ситуации, которые работник может подтвердить документально) - от 1 000 до 100 000 рублей;

ближайшим родственникам при смерти сотрудника (при наличии свидетельства о смерти и документов, которыми можно подтвердить родство) – от 1 000 до 100 000 рублей;

6.4. Обеспечить условия для прохождения профилактических медицинских осмотров Работников организации.

6.5. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Инспекцию Федеральной налоговой службы.

6.6. Производить единовременные денежные выплаты к праздникам: Новый год, День Защитника Отечества, 8 марта, 1 мая, День независимости России, День социального работника, День народного единства при наличии средств.

6.7. Проводить спортивно-оздоровительные мероприятия, направленные на снижение заболеваемости.

6.8. В соответствии со ст. 168.1. Трудового кодекса РФ «Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера», работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, возмещать связанные со служебными поездками расходы по проезду.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

7. Профком обязуется:

7.1. способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

7.2. представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений;

7.3. представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.4. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

7.5. контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

7.6. представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

7.7. осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

7.8. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

7.9. обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссии по охране труда представителей Профкома;

7.10. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

7.11. оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

7.12. обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором;

7.13. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;

7.14. информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

7.15. поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий общественную работу;

7.16. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;

7.17. выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

7.18. организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств;

7.19. вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

7.20. требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

7.21. в период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Работодатель обязуется:

8.1. Соблюдать права, полномочия и социальные гарантии профсоюзных органов согласно ст. 374, ст. 376, ст. 377 ТК РФ.

8.2. Принимать решения с учетом мнения первичной профсоюзной организацией АНО «ЕЦСОН» в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

8.3. Признать в соответствии с решением собрания (конференции) Работников организации, первичную профсоюзную организацию АНО «ЕЦСОН» представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех Работников организации.

8.4. Предоставлять по предварительной заявке первичной профсоюзной организации АНО «ЕЦСОН» транспорт, средства связи и оргтехнику, помещение; информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающую интересы Работников организации.

8.5. На основании личных заявлений Работников-членов профсоюза отчислять профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы и перечислять их профкому через бухгалтерию.

8.6. Не освобожденным профсоюзным Работникам не объявлять дисциплинарные взыскания без согласия первичной профсоюзной организации АНО «ЕЦСОН» .

8.7. Разрешать в рабочее время проведение собраний Работников по вопросам выполнения коллективного договора, проведение заседаний первичной профсоюзной организации АНО «ЕЦСОН» по вопросам производственной деятельности и охраны труда.

8.8. Сохранять заработную плату членам первичной профсоюзной организации АНО «ЕЦСОН», не освобожденным от основной работы, при их участии в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, работе выборных органов, а также при краткосрочной профсоюзной учебе.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

9.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя.

9.4. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей

совместных заседаниях итогов его выполнения ежегодно с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

9.7. Итоги выполнения коллективного договора за год подводятся на общем собрании Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

9.8. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников в период действия настоящего коллективного договора, Стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в коллективном договоре.

9.9. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

9.10. Работодатель обязуется обеспечить ознакомление с содержанием коллективного договора Работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

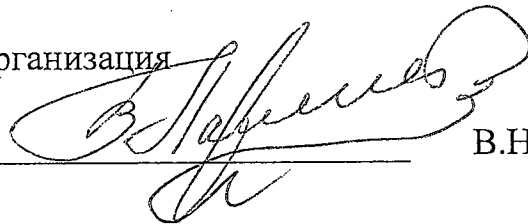
9.11. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

9.12. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Приложения :

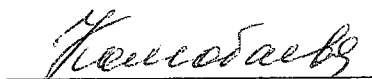
1. Положение об оплате труда АНО «ЕЦСОН» (Приложение № 1);
2. Положение о премировании работников АНО «ЕЦСОН» (Приложение № 2);
3. Правила внутреннего трудового распорядка АНО «ЕЦСОН» (Приложение № 3);
4. Перечень должностей, с ненормированным рабочим днем (Приложение № 4);

Автономная некоммерческая организация
«Единый центр социального
обслуживания населения»



В.Н.Лавлинский

Председатель первичной
профсоюзной организации



Колубаева О. А.