

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Автономной некоммерческой организации**  
**«Центр социального обслуживания населения**  
**«Самарский» городского округа Самара»**

на 2023 – 2026 гг.

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 01111113  
от «30» 03 2023 г.  
И.В. Спирько Кондратьева Т.А.  
(должность, Ф.И.О.)

Принят на общем собрании работников организации  
Протокол от «24» марта 2023 г. № 1

**СОДЕРЖАНИЕ**

Раздел I. Общие положения .....	3
Раздел II. Обязательства Сторон .....	4
Раздел III. Трудовые отношения и гарантии занятости .....	5
Раздел IV. Рабочее время и время отдыха .....	7
Раздел V. Оплата труда .....	10
Раздел VI. Гарантии и компенсации .....	12
Раздел VII. Охрана труда .....	13
Раздел VIII. Гарантии профсоюзной деятельности .....	16
Раздел IX. Обязательства профкома .....	17
Раздел X. Контроль выполнения коллективного договора .....	18
Раздел XI. Заключительные положения .....	19

## Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Самарский» городского округа Самара» (далее – Организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников Организации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Автономная некоммерческая организация «Центр социального обслуживания населения «Самарский» городского округа Самара», в лице директора Мастянина Анатолия Владимировича, действующего на основании Устава (далее – Работодатель) и работники Организации, именуемые далее «Работники», в лице Уполномоченного представителя Профсоюза общественной организации «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения» Туркиной Татьяны Николаевны.

1.4. Предметом настоящего коллективного 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.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Организации.

1.6. При смене формы собственности Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников и Работодателя.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.



1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Организации.

1.12. Заключившие коллективный договор Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой Стороны.

## **Раздел II. Обязательства Сторон**

2.1. Стороны обязуются контролировать оплату труда, в частности при её совершенствовании, расширении диапазона, дифференциации оплаты труда работников.

2.2. Стороны обязуются совместно регулировать отношения между работником и работодателем трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2.3. Совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, компенсационных выплат работникам.

Работодатель обязуется:

2.4. Обеспечить эффективное руководство, высокую степень организации труда и производства, соблюдение законов РФ, улучшение условий труда работников.

2.5. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, создать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

2.6. Осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

2.7. Обеспечивать оплату труда, премирование и выплату иных вознаграждений работникам согласно соответствующим локальным актам Организации (Положение об оплате труда, Положение о премировании).

2.8. Выплачивать в полном объеме заработную плату в установленные сроки.

2.9. Предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате.

2.10. Производить индексацию в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



- 2.11. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда, в общих итогах работы.
- 2.12. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.
- 2.13. Максимально обеспечивать работникам занятость, оплату и условия труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.
- 2.14. Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда.

Работники обязаны:

- 2.15. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, выполнять правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно исполнять свои должностные обязанности.
- 2.16. Повышать свой профессиональный уровень.
- 2.17. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно – гигиенические требования.
- 2.18. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.
- 2.19. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 2.20. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.
- 2.21. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие ресурсы.
- 2.22. Быть внимательными и вежливыми с клиентами, родственниками клиентов, членами коллектива.
- 2.23. Соблюдать положения Кодекса профессиональной этики, законодательство о противодействии коррупции.

### **Раздел III. Трудовые отношения и гарантии занятости**

- 3.1. Прием на работу оформляется заключением трудового договора в письменной форме.
- 3.2. В соответствии со ст. 16 и 67 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме в 2-х экземплярах. Каждый из экземпляров подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Организации и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.4. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

3.5. В трудовом договоре оговариваются условия работы, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим труда и отдыха, льготы и компенсации, оплата труда, объем нагрузки и др.

3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Организации 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. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

3.7. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

3.8. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в трудовом договоре, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (ст. 61 ч. 4 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.



3.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с наиболее высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается тем категориям работников, которые перечислены в ст. 179 ТК РФ.

3.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся вакансий.

3.12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Организации, сокращением численности или штата работников Организации работники предупреждаются работодателем персонально под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.13. Сокращаемым работникам предоставляется один день в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы.

3.14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Организации.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя, не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 (ст. 261 ТК РФ)).

#### **Раздел IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Организации 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.

4.2. Для Работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Время начала и окончания работы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников.

4.4. Сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством (ст. 92 ТК РФ).

4.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего



ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ.

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 отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

4.6. Продолжительность ежедневного рабочего дня устанавливается для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 94 ТК РФ).

4.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.8. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, а в иных случаях также с учетом мнения профсоюза.

4.9. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.10. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

4.11. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

4.12. 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.

4.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.15. Водителю автомобиля, работающему, в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ), продолжительностью 3 календарных дня.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

4.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый 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.

4.17. 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:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;



родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

в других случаях, установленных законодательством.

## Раздел V. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Самарский» городского округа Самара».

5.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

5.3. Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг обязанностей работников, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за сложность, напряженность, интенсивность, качество выполняемой работы работникам устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

5.4. Формы, виды и размеры материального поощрения, вознаграждения по итогам работы за месяц, квартал, год, других видов выплат устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, и закрепляется в Положении о премировании.

5.5. Заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, окончательный расчет – 5 числа месяца, следующего за расчетным, путем перевода на банковскую карту работника на условиях договора об организации обслуживания банковских карт работников от 30.05.2017 № 54124482, заключенного с ПАО Сбербанк России Самарское отделение № 6991 и на условиях Соглашения о комплексном обслуживании Клиента с использованием системы «ВТБ Бизнес Онлайн» от 02.03.2021 № 3П-2021-1618/2269/ПК.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не



позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При приеме на работу работник вправе указать в заявлении кредитную организацию, в которую должна переводиться заработная плата работника и реквизиты.

В случае выбора работником кредитной организации, отличной от определенной в коллективном договоре, расходы по оформлению и обслуживанию банковской карты осуществляется работником самостоятельно на условиях договора, заключенного работником с кредитной организацией.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы.

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

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

5.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.7. Устанавливается доплата за работу в связи с вредными и (или) опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда.

5.8. Устанавливается надбавка, как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу за интенсивность и напряженность работы сроком не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда.

5.9. Устанавливается доплата к должностным окладам за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ).

## **Раздел VI. Гарантии и компенсации**

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

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст. 165 ТК РФ).

6.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК РФ).

6.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

6.4. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников (ст. 2 ТК РФ).

6.5. Стороны договорились, что работодатель:

6.5.1. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.

6.5.2. Предоставляет время для регулярного профилактического осмотра и диспансеризацию.

## **Раздел VII. Охрана труда**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя (ст. 214 ТК РФ).

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, помещений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;



применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в установленном порядке в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в соответствии с установленными нормами согласно соответствующим локальным актам Организации (Положение о порядке обеспечения специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты работников, Положение об обеспечении работников Организации смывающими и (или) обезвреживающими средствами);

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим на производстве, проведение вводного инструктажа по охране труда специалистом по охране труда, повторных инструктажей по охране труда руководителями структурных подразделений (не менее 1 раза в полугодие), стажировку на рабочих местах с вредными условиями труда и проверку знаний требований охраны труда работников в течение месяца после приема на работу, а также проведение периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (обучение руководителей и членов комиссии по охране труда - один раз в три года);

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах: (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

по результатам проведения специальной оценки условий труда установить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, доплату (ст. 147 ТК РФ) в размере 15% от должностного оклада и ежегодный



дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ) согласно Перечню должностей (профессий) работников, занятых на работах с вредными условиями труда;

организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с Приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 трудового кодекса российской федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

в соответствии со статьей 220 ТК РФ работники Организации, занятые на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (отравлений);

недопущение работников Организации к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и принятие срочных мер по устранению причин несчастного случая и профессионального заболевания;

санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 216.3. ТК РФ);

беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Социального фонда



России, а также представителей органов общественного и профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (отравлений), предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного и профсоюзного контроля в установленные сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, выполнение в установленные сроки мероприятий, предусмотренные соглашением по охране труда;

финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

7.2. Работники в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами РФ по охране труда обязуются (ст. 215 ТК РФ):

соблюдать требования охраны труда;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и



периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений (ст. 379 ТК РФ).

### **Раздел VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.6. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях до 7 дней в году.

8.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Организации.

8.9. Члены профкома включаются в состав комиссий Организации по аттестации социальных работников, по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. ст. 82, 374 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
  - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
  - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
  - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ)
- и другие вопросы.

## **Раздел IX. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ и ТК РФ.



- 9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и, иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Организации.
- 9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 9.5. Рассматривать совместно с работодателем заявления представительного органа профсоюза работников Организации о нарушении его заместителями, руководителями структурных подразделений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора. В случае подтверждения факта нарушения, работодатель применяет к виновнику дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 9.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет, нуждающихся работников в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в вышестоящую организацию.
- 9.9. Осуществлять контроль правильности предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.10. Участвовать в работе комиссии Организации по аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- 9.11. Совместно с работодателем осуществлять контроль регистрации работников в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования.
- 9.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти членов семьи.
- 9.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Организации.

#### **Раздел X. Контроль выполнения коллективного договора**

- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.2. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами в соответствии со ст. 51 ТК РФ.
- 10.3. Стороны обязуются отчитываться в выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива 1 раз в год.

10.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

### Раздел XI. Заключительные положения

11.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

Принят на общем собрании  
работников организации

Протокол от «24» марта 2023 г. № 1

От работодателя:

Директор АНО «ЦСОН  
«Самарский»

  
А.В. Мастянин  
«24» марта 2023 г.



От работников:

Уполномоченный представитель  
Профсоюза общественной  
организации «Самарский областной  
профессиональный союз работников  
социальной защиты населения»

  
Т.Н. Туркина

«24» марта 2023 г.



Пронумеровано, прошнуровано и скреплено

печатью А.В. Мастянин листа (ов)

Директор

А.В. Мастянин

