

Утвержден общим собранием  
работников АНО СОН «Маяк  
надежды»  
Протокол №1 от 03 октября 2022г

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

автономной некоммерческой организации социального обслуживания  
населения «Маяк надежды»  
на 2022 – 2025 гг.

Договор подписали:

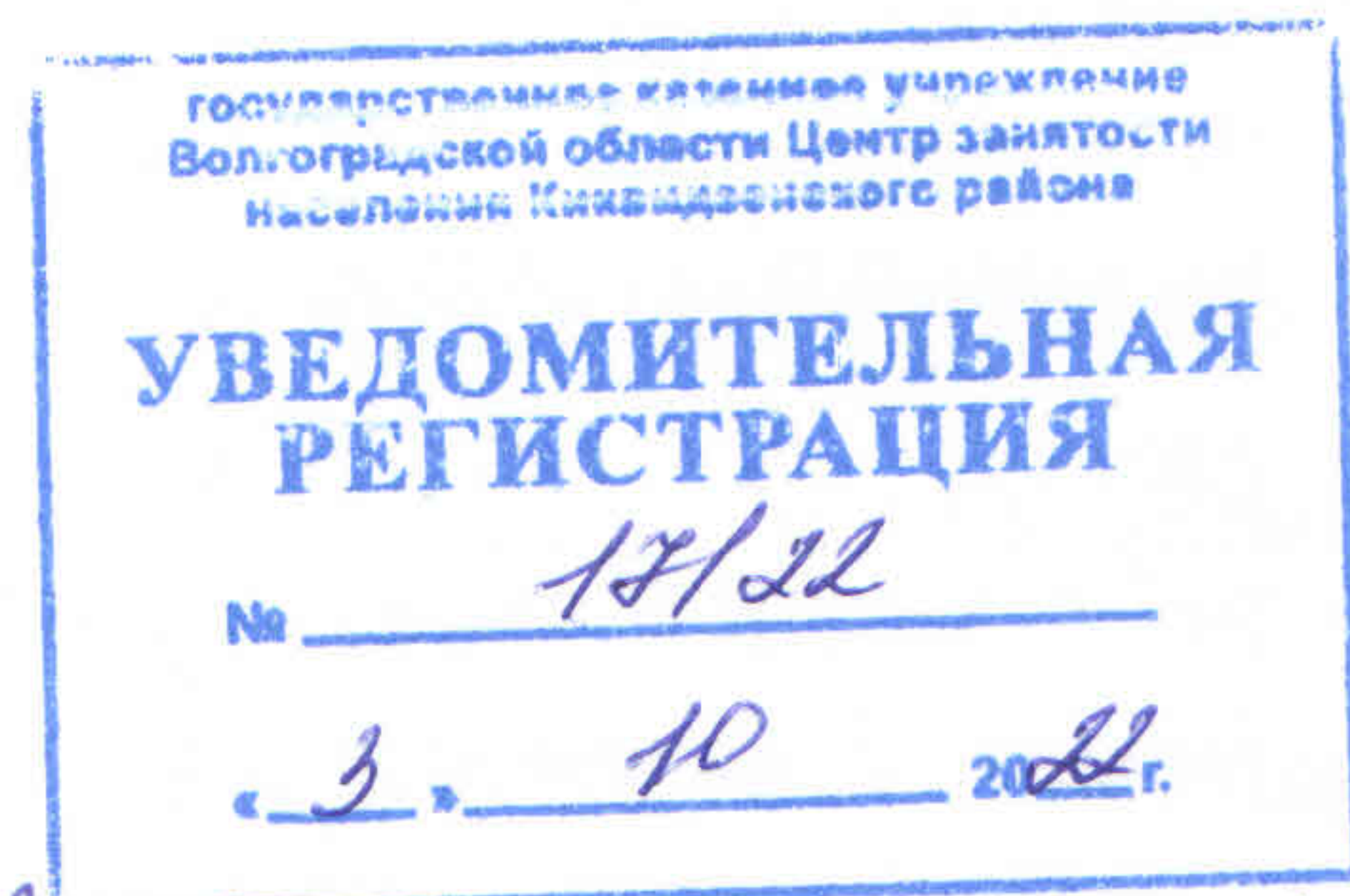
Представитель работодателя:

директор автономной некоммерческой  
организации социального обслуживания  
населения «Маяк надежды»  
С.А.Галейченко  
«3» октября 2022 г.



Представитель работников:

социальный работник автономно  
некоммерческой организации  
социального обслуживания населени  
«Маяк надежды»  
Н.С.Захарова  
«3» октября 2022 г.



ведущий инспектор ЦЗН  
Ковалева М.С.



## 1. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице социального работника Захаровой Наталии Сергеевны и директор учреждения, Галейченко Светлана Анатольевна, именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы АНО СОН «Маяк надежды».

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком **на три года**.

1.7. Работники предоставляют право представителю трудового коллектива договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

## 2. Цели заключения Договора

Основными целями заключения Договора являются повышение эффективности работы учреждения, усиление социальной ответственности сторон за результаты деятельности, обеспечение мотивации труда работников за счет предоставления предусмотренных Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот.

В основу настоящего Договора положены Конституция РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права, законы и иные нормативные федеральные и региональные акты. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.



Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об улучшении условий труда и его оплаты, социальных гарантий и льгот, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

Затраты, связанные с реализацией Договора, осуществляются в пределах утвержденной сметы доходов и расходов на текущий финансовый год.

Ни одна из сторон Договора не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

Настоящий Договор распространяется на всех работников учреждения.

### 3. Трудовой договор

3.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст.58 ТК РФ.

3.2. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

### 4. Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности деятельности учреждения, выполнение государственных услуг, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

4.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения. Обеспечить каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т. д.

4.2. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

4.3. Решение вопросов ликвидации, реорганизации предприятия, сокращения численности или штатов.

4.4. Определение основных направлений деятельности учреждения, создание новых производств, участков, перепрофилирование и ликвидация производственных структур.

4.5. Утверждение Положений "Об оплате труда", "О премировании" и др. Положений, касающихся интересов работников предприятия.

4.6. Увольнение работников по инициативе администрации в



соответствии со ст.81 ТК РФ.

4.7. Представитель трудового коллектива признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

## 5. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников

Работодатель обязуется:

5.1. Извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штатов в соответствии нормами ТК РФ.

5.2. Обеспечить обучение (переподготовку) и повышение квалификации работников за счет средств предприятия при их наличии.

5.3. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в предприятии в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

## 6. Рабочее время и время отдыха

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

6.1. Продолжительность работы определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.2. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

6.4. Для женщин учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю.

6.5. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха, устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми Работодателем, графиками отпусков.

6.6. Ненормированный рабочий день устанавливается работникам, замещающим должности директора, главного бухгалтера, водителя автомобиля.

6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения в зависимости от: условий труда, условий настоящего договора.

6.8. Ежегодный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется директору учреждения продолжительностью 5 календарных дней, главному бухгалтеру – продолжительностью 3 календарных дня, водителю автомобиля – продолжительностью 3 календарных дня.

6.9. Отпуска работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику (ст.123 ТК РФ). При этом на момент ухода в



отпуск бухгалтерия должна производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск.

Стороны обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников предприятия график ежегодных отпусков на следующий год.

6.10. Дополнительные отпуска за работу с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляются работникам в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.11. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранением среднего заработка, предусмотренных законодательством РФ.

6.12. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст.ст.114 - 128 ТК РФ. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

6.13. «Работникам, проходящим вакцинацию (этап вакцинации) против новой коронавирусной инфекции С OVID-19 (далее именуется – вакцинация), по их письменному заявлению приказом директора учреждения предоставляются два дополнительных дня отдыха с сохранением денежного содержания.

Дополнительные дни отдыха, указанные в абзаце первом настоящего пункта, предоставляются работнику в день прохождения вакцинации (этапа вакцинации) и следующий за ним день либо могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску работника.

Работник обязан предоставить бухгалтеру на бумажном носителе или в электронном виде документы, подтверждающие прохождение им вакцинации (этапа вакцинации), не позднее 7 дней со дня прохождения вакцинации (этапа вакцинации)».

## 7. Охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1.1. Провести специальную оценку условий труда в организации.

7.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах оценки условий труда в организации.

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

7.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и



проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

7.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей:

- водитель автомобиля;
- уборщик служебных помещений;
- социальный работник.

7.1.7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.1.8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.1.9. Освободить Работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

7.1.10. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## 8. Оплата труда



Работодатель имеет право:

8.1. По согласованию с учредителем организации и советом трудового коллектива исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности, установить сдельно - премиальную систему оплаты труда для работников, непосредственно оказывающих социальные услуги.

Работодатель обязуется:

8.2. Определять размер заработной платы работников в соответствии с Положением об оплате труда, Положением об оплате работников для которых применяется сдельно-премиальная оплата труда, Положением о стимулирующих и прочих выплатах.

8.3. Производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц, путем перечисления денежных средств на счет работника в банке. Выплаты осуществляются не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который ее начисляли.

Установленные сроки выплаты заработной платы:

- 25 числа выплачивается заработная плата за первую половину месяца.

- 10 числа выплачивается заработная плата за вторую половину месяца.

Заработная плата за первую половину месяца устанавливается в размере не ниже тарифной ставки работника за фактически отработанное время (выполненных работ), согласно табелю учета рабочего времени.

8.4. Премировать работников за основные результаты производственной деятельности в соответствии с Положением о стимулирующих и прочих выплатах.

Премирование работников за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника.

8.5. Привлекать работника к сверхурочной работе по производственной необходимости только с согласия самого работника. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам.

8.6. Работникам, выполняющим в Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора за счет и в пределах выделенных ассигнований на оплату



труда.

8.7. Оплату времени простоя по вине работодателя производить в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Оплату времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

## 9. Социальное страхование, гарантии и защита работников предприятия

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством.

Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

9.3. Оплату отпускных производить по среднему месячному заработку работника за последние двенадцать месяцев.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель признает исключительное право представителя работников учреждения вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

10.2. Представитель работников учреждения осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации предприятия - Работодателя и работников предприятия, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников предприятия по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.



## 11. Заключение

В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и работников.



Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде соглашений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством. Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива.

Директор	автономной	Социальный работник автономной
некоммерческой	организации	некоммерческой организации
социального обслуживания населения	социального	обслуживания
«Маяк надежды»	надежды»	«Маяк надежды»
М. П. 	С.А.Галейченко	 Н.С.Захарова



Прошнуровано, пронумеровано  
и скреплено печатью

5 ( *пять* ) ЛИСТ

Директор

*С.А. Галайченко*  
С.А. Галайченко





## Соглашение №1

### о внесении изменений в коллективный договор автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Маяк надежды» на 2022-2025 гг.

Автономная некоммерческая организация социального обслуживания населения «Маяк надежды», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Галейченко Светланы Анатольевны, действующей на основании Решения № 2 единственного учредителя автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Маяк надежды» от 03.08.2022 г. с одной стороны, и работники автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Маяк надежды», именуемые в дальнейшем «Работники», в лице социального работника Захаровой Натальи Сергеевны, выражающего интересы работников, в соответствии с постановлением Губернатора Волгоградской области от 23.06.2023 № 319 «Об отмене режима повышенной готовности функционирования органов управления, сил и средств территориальной подсистемы Волгоградской области единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и о признании утратившими силу некоторых постановлений Губернатора Волгоградской области» подписали настоящее соглашение о внесении изменений в Коллективный договор от 03 октября 2022 года:

1 Пункт 6.13 Раздела 6. «Рабочее время и время отдыха» исключить.

2.Соглашение вступает в законную силу с момента подписания его сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора от 03 октября 2022 года.

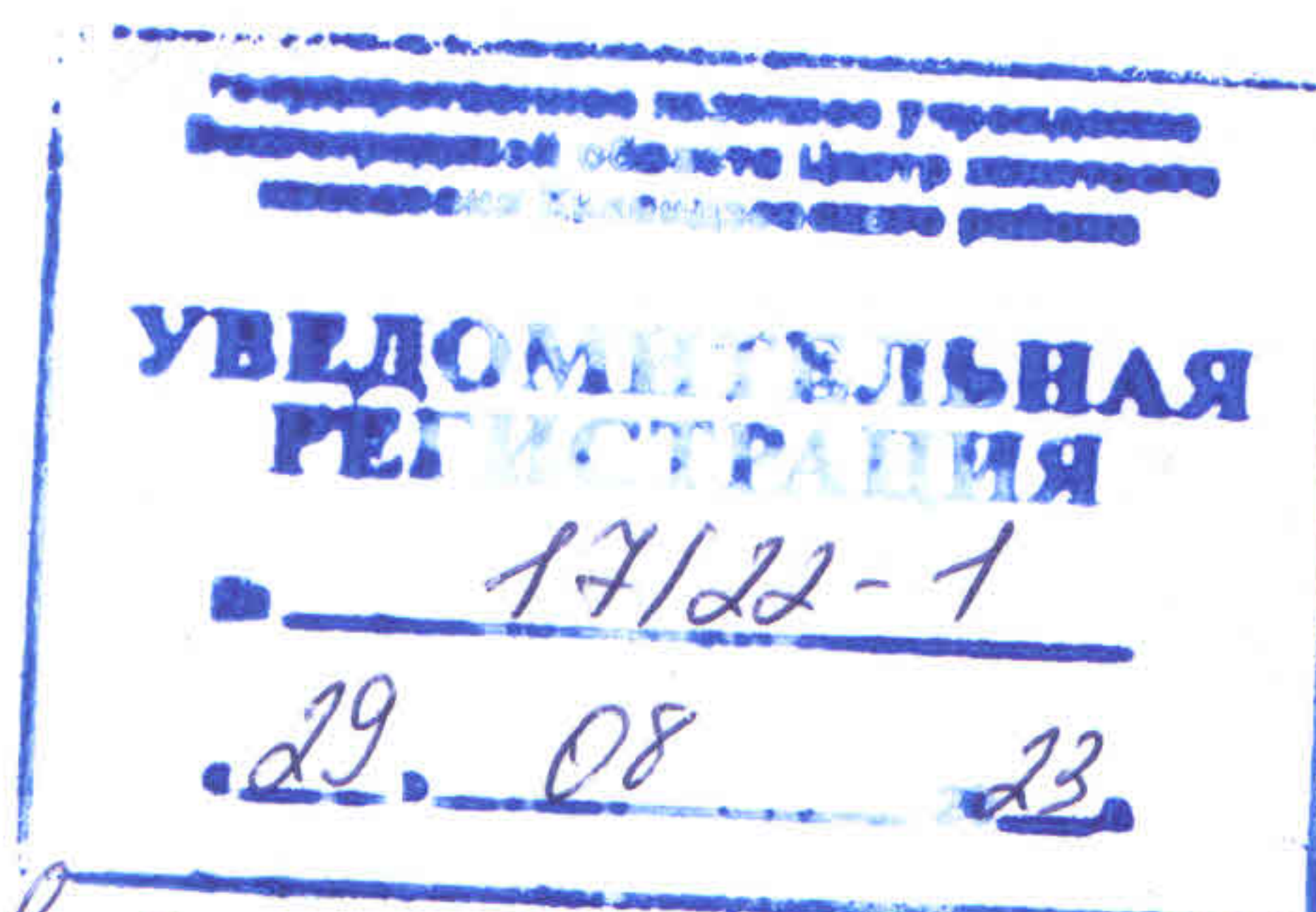


Директор  
АНО СОН «Маяк надежды»  
Галейченко С.А.

« 29 » августа 2023

Социальный работник  
АНО СОН «Маяк надежды»  
Зах Захарова Н.С.

« 29 » августа 2023



ведущий инспектор ЦЗН  
Ковалева М.С. КС