

Филиал ГКУ ЦЗН г. Уфы
по Кировскому району
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
04 июля 2019 г.
Регистрационный номер 76
Подпись *(подпись)*

Согласовано

в Башкортостанской республиканской
организации Общероссийского профсоюза
работников государственных учреждений и
общественного обслуживания РФ



Регистрационный № 15

Дата 04 июля 2019 г.

Председатель *(подпись)* Р.М. Харрасов

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АВТОНОМНОЙ НЕКОМЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ «ИЗГЕЛЕК» (ДОБРОДЕЯНИЕ)
ГОРОД УФА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
на 2019-2022 годы**

Представитель работодателя:
Директор АНО ЦСОН
«Изгелек» (Добродееяние)
город Уфа Республики Башкортостан



(подпись) Т.М.Г абдулвалеева

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации АНО
ЦСОН «Изгелек» (Добродееяние)
город Уфа Республики Башкортостан

(подпись) Е.В.Воронко

Утвержден на собрании работников АНО ЦСОН
«Изгелек» (Добродееяние)
город Уфа Республики Башкортостан
« 05 » июль 2019 г.

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономной некоммерческой организации Центр социального обслуживания населения «Изгелек» (Добродеяние) город Уфа Республики Башкортостан (далее АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние), организация) и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Целью Коллективного договора является закрепление и дальнейшее развитие принципов социального партнерства между работодателем и работниками, повышение эффективности работы АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние), согласование социально-экономических и трудовых интересов.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель - Автономная некоммерческая организация Центр социального обслуживания населения «Изгелек» (Добродеяние) город Уфа Республики Башкортостан в лице директора, действующего на основании Устава (далее - Работодатель) и работники организации (далее - Работники), представленные первичной профсоюзной организацией в лице ее председателя и профкома (далее - Профсоюз).

1.4. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Башкортостан, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Башкортостан «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан», действующим Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Настоящий 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 при систематичности контроля его за исполнением и ответственности за его нарушение.

1.6. Договор распространяется на всех работников АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние).

1.7. Договор открыт для присоединения к нему работников, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

1.8. Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует 3 года.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. В течение срока действия Договора стороны могут вносить в него изменения и дополнения, в порядке, установленном настоящим Договором в соответствии с трудовым законодательством.

1.11. Договор продолжает действовать в течение не более трех лет по истечении срока, установленного настоящим Договором в случае пролонгации его действия в установленном порядке.

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

1.13. Работодатель и Профсоюз два раза в год обязуются отчитываться перед коллективом организации о результатах выполнения и соблюдения условий Договора.

1.14. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

1.15. Должностные лица, не выполняющие обязательств по Договору или нарушающие их, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.16. Спорные вопросы Стороны обязуются решать путем переговоров.

Раздел II. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Выполнить план мероприятий по улучшению условий охраны труда и противопожарной безопасности в организации. Улучшать показатели работы организации.

2.1.2. Не допускать жалоб со стороны получателей социальных услуг на некачественное предоставление услуг.

2.1.3. Обеспечивать выполнение стандартов социального обслуживания населения.

2.1.4. Проводить работу по реализации Федерального Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», для целей которого создается специальная комиссия по персонифицированному учету.

Раздел III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ

3.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;

конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Порядок и условия заключения трудового договора, его содержание определяются Трудовым кодексом РФ.

3.3. Основной персонал АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние) – работники, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных Уставом АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние) целей деятельности организации, а также их непосредственные руководители – социальные работники, заведующие отделениями, специалисты по социальной работе.

Вспомогательный персонал – работники, создающие условия для оказания услуг, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал – работники, занятые управлением оказания услуг, а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние).

3.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные разделом 5 настоящего Договора, трудовыми договорами;
- предоставлять первичной профсоюзной организации и ее выборному органу (профкому) полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением;
- принимать локальные нормативные акты содержащих нормы трудового права с учетом мнения или по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с трудовым законодательством и разделом 6 настоящего Договора;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами;

- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- при увольнении работников по инициативе работодателя согласовывать с Профсоюзом увольнение в случаях сокращения численности или штата, и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять в Профсоюз в срок не менее чем за 2 месяца, списки профессий рабочих мест, подлежащих сокращению;

- предупреждать работников, под расписку, о предстоящем сокращении не менее чем за 2 месяца;

- при сокращении численности штата создавать комиссию из представителей Работодателя и Профсоюза. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка высвобождаемому работнику. Сохранять среднюю заработную плату на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия. Сохранять среднюю заработную плату на период трудоустройства, в порядке исключения в течение третьего месяца со дня увольнения по решению службы занятости при условии, если работник заблаговременно (в 2-х недельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;

- своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), представления правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюза по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными законами;

- принимать локальные нормативные акты.

3.6. Трудовой коллектив стремится содействовать Работодателю в достижении высоких показателей работы путем качественного исполнения каждым сотрудником своих должностных обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние), создания благоприятной атмосферы на рабочих местах, повышения профессионального мастерства, рационального расходования ресурсов, уважительного отношения к получателям социальных услуг.

3.7. Каждый работник обязуется добросовестно трудиться, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, выполнять установленные должностные обязанности, содержать в порядке рабочее место, соблюдать требования по охране и обеспечению безопасности труда, рационально расходовать материалы, энергию, своевременно повышать свою квалификацию, бережно относиться к имуществу организации, незамедлительно сообщить директору организации либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сообщать об ухудшении состояния своего здоровья.

3.8. Профсоюз обязуется:

3.8.1. Содействовать в АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние) укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда.

3.8.2. Регулярно осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и об охране труда, и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора.

3.8.3. Осуществлять контроль правильности заключения и расторжения трудовых договоров работников с работодателем.

3.8.4. Осуществлять контроль за соблюдением установленного порядка предоставления отпусков работникам организации.

3.8.5. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых и связанных с трудом отношений, оказывать бесплатную юридическую помощь, в т.ч. через правовую службу Башкортостанской республиканской организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания.

3.8.6. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов с целью защиты социально-трудовых прав работников.

3.8.7. Принимать меры по предупреждению трудовых споров и их урегулированию, способствовать созданию в коллективе благоприятного микроклимата.

Раздел IV. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Каждый работник имеет право на следующие гарантии и компенсации:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Договором, Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы согласно раздела V настоящего Договора;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние) в предусмотренных настоящим Договором, иными законами, индивидуальным договором, формах;
- участие в коллективных переговорах и заключение коллективного договора, а также на информацию о дополнении настоящего Договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Договором, Трудовым кодексом РФ, иными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Договором, Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

Раздел V. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Организация заработной платы Работникам производится в соответствии с Положением об оплате труда работников АНО ЦСОН «Изгелек»(Добродеяние) (**Приложение 1**).

5.3. Работодатель производит оплату труда каждого работника, полностью отработавшего за учетный месячный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда с начислением районного коэффициента.

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

5.4. Работа в выходной, нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Премирование работников производится согласно Положению об оплате труда работников АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродееяние).

5.6. Допускается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время (совместительство), согласно нормам Трудового кодекса РФ.

5.7. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст.131 Трудового кодекса РФ).

5.8. Перечисление заработной платы и иных выплат каждому работнику производится 2 раза в месяц (10, 25 числа) на индивидуальный счет в банке. Расчетные листки выдаются работникам ежемесячно и отражают: составные части заработной платы, причитающиеся за соответствующий период; размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы; оплаты отпуска; выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размеры и основания произведенных удержаний; общую денежную сумму, подлежащую выплате.

За нарушение условий выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель несет ответственность, установленную Трудовым кодексом РФ.

5.9. В трудовой договор с работником в обязательном порядке включаются условия оплаты труда, а именно:

- размер оклада работника;
- условия установления повышающих коэффициентов к окладам;
- условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия и размеры премий и иных выплат.

5.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, средняя заработная плата сохраняется на весь срок обучения.

5.11. Работникам за все время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, сохраняется средняя заработная плата. Беременные женщины для прохождения медицинских обследований освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

5.12. Профсоюзный комитет в обязательном порядке участвует при пересмотре и установлению норм нагрузки конкретных работников, в проведении анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

5.14. Профсоюз контролирует порядок оплаты труда работников.

Раздел VI. ОТПУСКА

6.1. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с Трудовым кодексом РФ согласно утвержденному графику отпусков.

6.2. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

6.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного основного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

6.4. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в организации.

6.5. 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.

6.6. В случае заболевания работника, находящегося в очередном отпуске, дни временной нетрудоспособности по болезни в срок отпуска не засчитываются, отпуск продляется на число дней болезни.

6.7. График отпусков составляется на каждый календарный год, согласовывается с Профсоюзом и утверждается директором АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродееяние) не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

6.8. Работникам, совмещающим работу с получением образования отпуска предоставляются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

6.9. За ненормированный рабочий день устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск директору АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродееяние) в количестве 3 календарных дней.

6.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, его продолжительность определяется по соглашению между работником и Работодателем на основании Трудового кодекса РФ.

6.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления 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, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

6.12. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней согласно Трудового кодекса РФ. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.13. Профсоюз контролирует порядок предоставления отпусков.

Раздел VII. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

7.1. Работодатель и Работники обязуются выполнять правила внутреннего трудового распорядка (**Приложение 2**).

7.2. Работодатель обязуется строго выполнять действующее законодательство РФ о продолжительности рабочего времени.

7.3. Для работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Накануне праздничных нерабочих дней, рабочий день сокращается на 1 час.

Раздел VIII. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель АНО ЦСОН «Изгелек»(Добродеяние) обязуется соблюдать требования охраны труда.

8.2. С целью проведения работы по охране труда стороны настоящего Договора создают комиссию по охране труда, которая организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к настоящему разделу Договора; составляют план мероприятий по охране труда и противопожарной безопасности (**Приложение 3,4**).

8.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- 1) выполнение «Плана мероприятий по охране труда и противопожарной безопасности»;
- 2) безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, применяемых инструментов;
- 3) соответствующие требования охраны труда по условиям труда на каждом рабочем месте;
- 4) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 5) обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 6) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, проведение первичного инструктажа и повторных инструктажей не реже 1 раза в год на рабочих местах;
- 7) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты специально созданной для этих целей комиссии по охране труда;
- 8) проведение специальной оценки условий труда;
- 9) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 10) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 11) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 12) расследование и учет в установленном настоящим Договором, Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев и профессиональных заболеваний специально создаваемой комиссией;
- 13) беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей первичной профсоюзной организации,

уполномоченных лиц по охране труда профсоюза, в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

14) выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда профессиональных союзов в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

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

16) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

17) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

18) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;

19) эффективный контроль за уровнем вредных или опасных производственных факторов для здоровья работников в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ;

20) порядок на территории учреждения (санитарный день – пятница);

21) проведение мероприятий по совершенствованию и облегчению труда персонала, для чего оснащать отделения и рабочие кабинеты необходимой техникой и оборудованием;

22) строгое выполнение должностными лицами и другими работниками требований и правил по охране труда и противопожарной безопасности, не допускать к работе на неисправном оборудовании, с точки зрения безопасности труда;

23) проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

24) Предоставлять уполномоченным по охране труда профсоюза для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние) в размере среднего заработка, проводить совместно с

профсоюзным комитетом их обучение по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения.

8.4. За нарушение требований по охране труда Работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работники обязуются:

1) соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда, профсоюзных органов (в т.ч. правовых и технических инспекций профсоюза), комиссии по охране труда и иных органов надзора;

2) правильно применять средства индивидуальной или коллективной защиты от неблагоприятного воздействия и факторов риска;

3) проходить 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;

4) содержать в исправном состоянии оборудование и другое выделенное для выполнения работы имущество и обеспечивать уход за ним. О любой неполадке Работник обязан немедленно сообщить своему непосредственному руководителю или директору;

5) использовать выделенное им оборудование по назначению;

6) немедленно извещать своего непосредственного руководителя, директора АНО ЦСОН «Изгелек»(Добродеяние) о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными законами.

8.6. Каждому работнику дается право отказаться от выполнения порученной работы, если она связана с угрозой для жизни и здоровья, а Работодатель не вправе требовать возобновления работы, если такая опасность продолжает сохраняться, и не вправе налагать дисциплинарные взыскания за отказ работника от работы при таких обстоятельствах.

8.7. Профсоюз имеет право обеспечить проведение независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.8 Профсоюз обязуется систематически контролировать состояние охраны труда и расходования средств на эти цели.

8.9. Стороны договорились, что Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию причин несчастного случая, выработки предложений по их предотвращению

в порядке ст.229 ТК РФ, с обязательным включением в нее представителей профсоюзного комитета.

Раздел IX. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛЬГОТЫ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

9.1. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. По просьбе беременной женщины Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

9.2. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

9.3. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

9.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни сотрудниц, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

9.5. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей.

9.6. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней согласно Трудового кодекса РФ. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Раздел X. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

10.1. Представительным органом работников АНО ЦСОН «Изгелек»(Добродееяние) является профсоюзный комитет (далее - Профком).

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно Трудового кодекса РФ.

10.3. Работодатель обязуется принимать участие в работе Профкома и обеспечивать участие приглашенных на заседание профкома работников административно-управленческого аппарата.

10.4. Работодатель обязуется не подвергать дисциплинарному взысканию работников, избранных в Профком, и не освобожденных от основной работы, обусловленной трудовым договором, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.5. 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.

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродееяние), являющихся членами профсоюза, на основании их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком предоставлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродееяние) 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.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ).

10.9. Работодатель предоставляет профкому АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродееяние) необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Профком обязуется:

- в случаях нарушения Работодателем организации законодательства о труде обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав

работников в первую очередь в комиссию по рассмотрению трудовых споров, а затем в другие органы, рассматривающие трудовые споры;

- до проведения любых акций протеста по вопросам, не предусмотренным Договором, Профком обязуется, в первую очередь, обращаться к Работодателю за разрешением возникающих вопросов и предварительного проведения переговоров;

- оказывать помощь и консультации по вопросам труда и связанных с трудом отношений.

Раздел XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11. Стороны договорились, что:

11.1. в период действия Договора могут быть внесены изменения, дополнения в отдельные его статьи в связи с необходимостью приведения положений Договора в соответствие с вновь принятыми законодательными актами, с изменившимися условиями труда, и других необходимых случаях, согласовывая изменения в рабочем порядке, согласно Трудового кодекса РФ;

11.2. если условия настоящего Договора придут в противоречие вновь принятым нормативным актам, то будут применяться нормы вновь принятого законодательства;

11.3. Стороны договорились, что текст Договора будет доведен до сведения работников АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродееяние).

11.4. Профком обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать реализации их прав.

11.5. Контроль за выполнением Договора осуществляется обеими сторонами подписавшие его, согласно Трудового Кодекса РФ. Вопрос о выполнении Договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раза в год.

11.6. Работодатель и уполномоченные лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

11.7. Коллективный договор принят и утвержден с Приложениями, которые являются его неотъемлемой частью.

Согласовано
Председатель профкома
АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние)
г. Уфа РБ

Е.В.Воронко
« 04 » апр 2019 г.

Утверждаю
Директор
АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние)
г. Уфа РБ

Г.М.Габдулвалеева
« 4 » апр 2019 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АВТОНОМНОЙ
НЕКОМЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ «ИЗГЕЛЕК » (ДОБРОДЕЯНИЕ)
ГОРОД УФА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Автономной некоммерческой организации Центр социального обслуживания населения «Изгелек» (Добродеяние) город Уфа Республики Башкортостан (далее – АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние)) разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.2. Настоящее Положение носит обязательный характер для АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние) г. Уфа Республика Башкортостан и включает в себя:

- а) минимальный должностной оклад (тарифную ставку)
- в) размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- г) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- д) условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Директор с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Учредительного совета утверждает положение об оплате труда работников АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние).

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников, занятых:

на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ;

по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.7. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.8. Фонд оплаты труда работников АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродееяние) формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан.

1.9. Директор несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.10. Условия оплаты труда работников устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные оклады работников устанавливаются на основе занимаемых ими должностей.

2.1.1. Под окладом (должностным окладом) в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение им нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за месяц.

2.1.2. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в трудовом договоре.

2.1.3. Размер оклада (должностного оклада) может повышаться по решению работодателя. Повышение оклада (должностного оклада) оформляется приказом руководителя организации и дополнительным соглашением к трудовому договору с соответствующим работником.

2.2. К минимальному окладу по соответствующим должностям на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами директором организации могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за ученую степень и наличие почетного звания;

повышающий коэффициент за классность водителям;

повышающий коэффициент молодым специалистам.

персональный повышающий коэффициент.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором персонально в отношении конкретного работника по итогам решения аттестационной комиссии (Приложение 1.1.).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.5. Работникам, которым присвоены почетное звание, ученая степень, соответствующие профилю организации, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

№ п/п	Наличие степени, звания	Повышающий коэффициент
1	За ученую степень доктора наук	0,2
2	За ученую степень кандидата наук	0,1
3	За наличие почетного звания	0,1

При наличии у работника более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника.

2.6. Молодым специалистам устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,2 в течение трех лет со дня окончания учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию по образовательным программам среднего профессионального образования, бакалавриата, специалитета или магистратуры.

Молодым специалистом считается специалист в возрасте до 30 лет, если он получил среднее профессиональное или высшее образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и впервые поступивший на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, не включая период прохождения военной службы. Статус "молодого специалиста"

устанавливается однократно и исчисляется с момента подписания трудового договора между работником и работодателем.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда директора, главного бухгалтера, заведующего отделением и работников АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродееяние)

3.1. Заработная плата директора, главного бухгалтера, заведующего отделением и работников, состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов определяются в зависимости от занимаемой должности, сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродееяние), решением общего собрания учредителей.

Должностной оклад директора индексируется в случае принятия решения общего собрания учредителей о повышении должностных окладов работников АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродееяние).

3.2. Размеры оклада главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже оклада директора, заведующего отделением – на 20% ниже оклада директора.

3.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.4. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е");

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е")).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных

размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

4.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается доплата в размере не менее 20 процентов к установленному окладу (должностному окладу), часовой ставке.

4.6. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни повышенная оплата или предоставление другого дня отдыха производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. К заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15 который начисляется на фактический заработок.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние)

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах объема субсидий из бюджета республики и Плана сметы доходов и расходов АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом

разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложение 1.2, 1.3.).

5.2. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты за выполненную работу;

5.3. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- от трех до пяти лет - 20 процентов;
- свыше пяти лет - 30 процентов.

Исчисление стажа для установления надбавки за продолжительность работы в АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние) осуществляется в соответствии с разделом 7 к настоящему Положению.

5.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние) могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за квартал, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- к профессиональным и общегосударственным праздникам.

5.5. При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с успешной деятельностью организации;

своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации.

5.6. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации, почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями республики Башкортостан;

награждении нагрудными знаками "Отличник социально-трудовой сферы";

награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства

семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и др.

5.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к окладу (должностному окладу).

5.8. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние) среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к окладу (должностному окладу).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника с учетом мнения профкома.

Решение об оказании материальной помощи директору принимает общее собрание учредителей на основании его письменного заявления.

7. Порядок исчисления стажа для установления надбавки за выслугу лет в АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние)

7.1. В стаж работы засчитывается:

время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в государственных и муниципальных учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения и образования и на должностях врачей, среднего медицинского персонала домов-интернатов всех типов и стационарных подразделений учреждений социального обслуживания;

время работы как по месту основной работы, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в государственных и муниципальных учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения и образования независимо от ведомственной подчиненности;

время работы в структурных подразделениях (отделах, секторах, группах) администраций муниципальных районов и городских округов, в муниципальных учреждениях (предприятиях) и иных бюджетных учреждениях, уполномоченных администрациями муниципальных районов и городских округов на предоставление гражданам субсидий на оплату жилья и коммунальных услуг и преобразованных в государственное учреждение Республиканский центр по предоставлению гражданам субсидий на оплату жилых помещений и коммунальных услуг;

время работы в государственном учреждении экспертизы условий труда, преобразованном в государственное учреждение Исследовательская лаборатория экспертизы условий труда Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан;

время работы в государственном учреждении Региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Башкортостан по обеспечению граждан средствами реабилитации и санаторно-курортными путевками до передачи с 1 января 2011 года данных функций в центр;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр учреждений высшего профессионального образования медицинского профиля;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в учреждениях высшего профессионального образования и научно-исследовательских учреждениях медицинского профиля;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах управления здравоохранением, в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, образования при условии, если за ней непосредственно следовала работа в государственных и муниципальных учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения и образования;

время выполнения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками учреждений высшего профессионального образования медицинского профиля, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, общества Красного Креста и его организаций;

время работы как по месту основной работы, так и работе по совместительству во врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений) независимо от формы собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в

учреждениях здравоохранения системы Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации, Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в государственное и муниципальное учреждение социального обслуживания населения и здравоохранения не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более;

время работы с государственных и муниципальных учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения в период учебы студентам учреждений высшего и среднего профессионального образования медицинского профиля независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в государственных и муниципальных учреждениях социального обслуживания населения и здравоохранения;

время работы в приемниках-распределителях Министерства внутренних дел Российской Федерации или Министерства внутренних дел по Республике Башкортостан для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

время работы как по месту основной работы, так и работе по совместительству на любых должностях в органах государственной и исполнительной власти, в том числе в их территориальных органах;

время работы в органах государственной власти и местного самоуправления;

время работы в государственных внебюджетных фондах;

время работы на выборных должностях в профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при



неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы в учреждениях социального обслуживания населения, здравоохранения и образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

время службы в Вооруженных Силах СССР, Вооруженных Силах Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения в плену, при наличии соответствующих документов.

Согласовано
 Председатель профкома
 АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние)
 г. Уфа РБ


 _____ Е.В.Воронко
 « 04 »  2019 г.

Утверждаю
 Директор
 АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние)
 г. Уфа РБ



_____ Т.М.Габдулвалеева
 _____ 2019 г.

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в АНО ЦСОН «Изгелек»(Добродеяние) (далее – Работодатель).
- 1.2. Правила разработаны в соответствии с трудовым законодательством РФ с целью укрепления трудовой дисциплины, организации труда, рационального использования рабочего времени, высокого качества работы, повышения производительности труда, а также выступают средством урегулирования отношений, возникающих между Работодателем и работниками.
- 1.3. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от стажа работы и режима занятости.
- 1.4. Правила, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются Работодателем и доводятся до сведения каждого работника.
- 1.5. Правила действуют в течение 3-х лет с момента утверждения, затем пересматриваются и утверждаются Работодателем.
- 1.6. Правила могут быть изменены при изменении трудового законодательства.
- 1.7. Правила сохраняют свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Работодателя.
- 1.8. Официальным представителем Работодателя является генеральный директор.

2. Рабочее время

2.1. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю и 8 часов в день соответственно.

2.2. Рабочее время распределяется с понедельника по пятницу следующим образом:

начало работы – 8 часов 30 минут;

структурного подразделения Муниципального района Балтачевский район Республики Башкортостан).

2.2. Рабочее время распределяется с понедельника по пятницу следующим образом:

для сотрудников г.Уфа Республики Башкортостан:

начало работы – 8 часов 30 минут;

окончание работы – 17 часов 00 минут.

для сотрудников обособленного структурного подразделения Муниципального района Балтачевский район Республики Башкортостан:

начало работы – 8 часов 30 минут;

окончание работы – 17 часов 12 минут.

2.3. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Для категорий работников, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

2.4. Работникам устанавливается ежедневный перерыв для отдыха и питания

для сотрудников г.Уфа Республики Башкортостан:

с 12 часов 30 минут до 13 часов 00 минут

для сотрудников обособленного структурного подразделения Муниципального района Балтачевский район Республики Башкортостан:

с 12 часов 30 минут до 14 часов 00 минут

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

2.6. Отдельные работники по распоряжению Работодателя могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, т.е. данным работникам устанавливается ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома.

2.7. Все Работники, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18-ти лет, работников в период действия ученического договора, могут быть привлечены к сверхурочным работам с их письменного согласия и только в следующих случаях:

2.7.1. При необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой

порчу или гибель имущества Работодателя, муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2.7.2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работы.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочные работы не могут превышать четырех часов в течение двух дней подряд и ста двадцати часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

2.8. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

2.9. В рабочее время запрещается:

2.9.1. Отвлекать других работников от исполнения ими непосредственных обязанностей;

2.9.2. Созывать собрания по делам, не имеющим отношения к работе;

2.9.3. Играть в компьютерные и другие игры;

2.9.4. Вести личные разговоры более пяти минут.

2.10. В случае болезни работник обязан поставить в известность Работодателя о невыходе на работу в максимально возможные краткие сроки, а также представить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

2.11. Опоздания на работу недопустимы. В случае опоздания работник представляет Работодателю объяснительную записку о причине опоздания.

2.12. В соответствующих случаях продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи определяется графиками сменности, утверждаемыми Работодателем, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц.

2.13. Работодатель обязан организовать учет явки и ухода с работы.

2.14. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения профкома путем составления графика отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

3.1. За образцовое выполнение своих трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную безупречную работу, новаторство, и другие профессиональные успехи применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком.

3.2. Поощрения оформляются приказом Работодателя и доводятся до сведения всего коллектива. В приказе устанавливается, за какие именно успехи в работе поощряется работник, а также указывается конкретная мера поощрения.

3.3. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, а также нарушение должностной инструкции, положений, приказов, технических правил влечет за собой применение следующих мер дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным в трудовом законодательстве.

4. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

4.1. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение, в случае отказа от дачи указанных объяснений составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

4.2. За систематические опоздания на работу без уважительных причин (опозданием считается отсутствие работника на рабочем месте в установленное время начала работы) на него Работодателем может быть наложено дисциплинарное взыскание.

4.3. Выяснение обстоятельств допущенного работником нарушения возлагается на непосредственного руководителя работника, по итогам которого составляется докладная записка на имя директора.

4.4. Директор принимает решение о применении дисциплинарного взыскания на основании докладной записки непосредственного руководителя работника, объяснительной записки работника с учетом тяжести совершенного проступка.

4.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске.

4.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам проверки – не двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

4.7. Работодатель имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

4.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

4.9. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

4.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в установленном законом порядке.

4.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то оно считается не имеющим дисциплинарное взыскание. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профкома.

5. Заключительные положения

5.1. Ознакомление работников с условиями настоящих Правил внутреннего трудового распорядка производится под роспись в трудовом договоре.

5.2. Подпись работника в трудовом договоре ознакомления с Правилами внутреннего трудового распорядка означает его согласие, и обязательства исполнения всех положений настоящих Правил.

Приложение 3

Согласовано
Председатель профкома
АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродееяние)
г. Уфа РБ

Воронко Е.В.Воронко
« 04 » июль 2019 г.

Утверждаю
Директор
АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродееяние)
г. Уфа РБ

Т.М.Габдулвалеева
« 4 » июль 2019 г.



**Мероприятия
по улучшению условий и охраны труда**

№	Наименование мероприятий
1	Создание комиссии по охране труда (ежегодно)
2	Корректировка имеющихся и разработка новых форм документации по охране труда (ежегодно)
3	Проведение обучающих семинаров с работниками
4	Организация обучения руководителей, специалистов, заведующих, работников по вопросам охраны труда (1 раз в три года)
5	Обучение работников навыкам оказания первой помощи (1 раз в три года)
6	Участие и оказание содействия государственным надзорным органам в проведении комплексных проверок, а также контроль за соблюдением законов, норм и правовых актов по охране труда (по графику надзорных органов)
7	Обеспечение работников средствами оргтехники (ежегодно)
8	Организация ежегодных периодических медицинских осмотров сотрудников (приказ Минздравсоцразвития РФ №302н)
9	Своевременное проведение технического осмотра и ремонта автомобиля
10	Своевременное обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Согласовано
 Председатель профкома
 АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние)
 г. Уфа РБ

Е.В.Воронко

« 04 » июль 2019 г.

Утверждаю
 Директор
 АНО ЦСОН «Изгелек» (Добродеяние)
 г. Уфа РБ

Г.М.Габдулвалеева

« 04 » июль 2019 г.



Мероприятия по противопожарной безопасности

№	Наименование мероприятий
1.	Проведение инструктажа по противопожарной безопасности с работниками 1 раз в год, по действующим нормативам противопожарной безопасности
2.	Организация обучения ответственных за пожарную безопасность по пожарно-техническому минимуму, 1 раз в 3 года
3.	Осуществление контроля за состоянием первичных средств пожаротушения

Всего пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью

42

страниц

Директор

Т.М.Габдулвалеева

