

Территориальная профсоюзная
организация социальных работников
Свердловской области

Председатель С.В. Яних
«28» _____ 2021 г.



«Ассоциация социально ориентированных
некоммерческих организаций
Свердловской области»

Директор С.М. Глазкова
«28» _____ 2021 г.



Автономная некоммерческая организация
социального обслуживания населения
«НАШ МАЛАХИТ»

Директор О.С. Рудакова
«28» _____ 2021 г.



Автономная некоммерческая организация
социального обслуживания населения
«АГАТ»

Директор Е.С. Захарова
«28» _____ 2021 г.



Автономная некоммерческая организация
социального обслуживания населения
«АМЕТИСТ»

Директор Л.В. Славинская
«28» _____ 2021 г.



Автономная некоммерческая организация
социального обслуживания населения
«ОНИКС»

Директор Е.А. Савенкова
«28» _____ 2021 г.



Автономная некоммерческая организация
социального обслуживания населения
«РАДУГА ЛЮБРА»

Директор Е.А. Филянина
«28» _____ 2021 г.



Автономная некоммерческая организация
социального обслуживания населения
«ЯЩИМА»

Директор И.А. Климовких
«28» _____ 2021 г.



Автономная некоммерческая организация
социального обслуживания населения
«ЛАЗУРИТ»

Директор О.В. Мелькова
«28» _____ 2021 г.



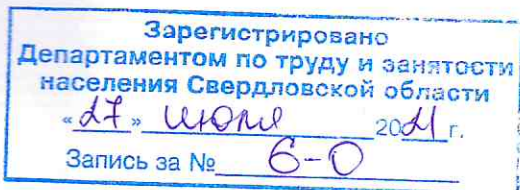
СОГЛАШЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

по регулированию трудовых и социально-экономических отношений
в сфере социального обслуживания граждан на территории

Свердловской области

на 2021–2023 годы

г. Екатеринбург



Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Соглашение о социальном партнерстве по регулированию трудовых и социально-экономических отношений в сфере социального обслуживания граждан на территории Свердловской области на 2021 – 2023 годы (далее – Соглашение) заключено на отраслевом уровне социального партнерства в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

представитель нанимателя:

АНО СОН «Агат» (далее – Организация), в лице директора Елены Сергеевны Захаровой,

АНО СОН «Аметист» (далее – Организация), в лице директора Ларисы Вячеславовны Славинской,

АНО СОН «Лазурит» (далее – Организация), в лице директора Оксаны Васильевны Мельковой,

АНО СОН «Оникс» (далее – Организация), в лице директора Елены Александровны Савенковой,

АНО СОН «Радуга Добра» (далее – Организация), в лице директора Елены Александровны Филяниной,

АНО СОН «Наш Малахит» (далее – Организация), в лице директора Рудаковой Ольги Сергеевны,

АНО СОН «Яшма» (далее – Организация), в лице директора Ирины Анатольевны Климовских;

представитель Территориальной профсоюзной организацией социальных работников Свердловской области (далее – Профсоюз), в лице председателя Яних Светланы Владимировны;

представитель «Ассоциации социально ориентированных некоммерческих организаций» в лице исполнительного директора Светланы Михайловны Глазковой.

1.3. Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в Организациях.

1.5. Соглашение распространяется на работодателя и работников Организаций.

1.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с 28.05 2021 года после подписания сторонами и действует по 31.12 2023 года.

Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

Не позднее трех месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый период или его продлению на новый срок.

1.7. Для проведения переговоров, подготовки проекта Соглашения, заключения и контроля за исполнением Соглашения создается трехсторонняя комиссия, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.8. Стороны договорились о том, что в течение срока действия Соглашения в него могут быть внесены дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другим сторонам письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.9. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников применяются с момента вступления их в законную силу.

1.11. В случаях изменения законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области в сфере труда Соглашение действует в части, не противоречащей законодательству.

1.12. Стороны представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждений и управлений социальной политики.

1.13. Профсоюз обязуется принимать меры, установленные законодательством Российской Федерации, к руководителям Организаций в случае невыполнения обязательств, предусмотренных Соглашением.

Профсоюз и его профсоюзный комитет обязуются не прибегать к организации забастовок и другим коллективным действиям, дестабилизирующим деятельность в сфере социального обслуживания граждан на территории Свердловской области, при условии выполнения работодателями обязательств, предусмотренных Соглашением.

1.14. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать в письменной форме друг друга о выполнении принятых на себя обязательств.

1.15. Стороны договорились в 10-дневный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения (дополнительных соглашений к Соглашению) в Департаменте по труду и занятости населения Свердловской области направить Соглашение (дополнительные соглашения к Соглашению) в организации и выборные профсоюзные органы (каждая по своей линии).

Глава 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

- 2.1. Стороны Соглашения договорились, что на предстоящий период главной целью социального партнерства является создание условий для устойчивого функционирования Организаций, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно, обеспечивать права работников на труд, внедрять принципы достойного труда, повышать качество жизни работников.
- 2.2. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области, содержащими нормы трудового права, коллективными и трудовыми договорами.
- 2.3. Не допускается заключение срочных трудовых договоров, если трудовые отношения могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее исполнения, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области.
- 2.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с учредительными документами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 2.5. Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем.
- 2.6. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и настоящим Соглашением.
- 2.7. Работодатель обязуется предоставить работнику обусловленную трудовым договором работу в течение срока его действия.
- 2.8. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.
- 2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, за исключением случаев, предусмотренных нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.
- 2.10. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.
- 2.11. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников, производится работодателями как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.
- 2.12. Работодатели обязаны знакомить сокращаемых работников с имеющимися вакансиями при уведомлении о сокращении, при появлении вакансий в период предупреждения до последнего дня работы включительно.
- 2.13. Работодатели своевременно, не позднее чем за два месяца представляют в органы службы занятости населения и соответствующие выборные органы

соответствующей первичной профсоюзной организации информацию о возможных увольнениях, количестве и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить, а при массовом увольнении работников – не менее чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

2.14. В случае угрозы массового увольнения работников Стороны разрабатывают совместно с органами службы занятости населения на основе взаимных консультаций мероприятия, направленные на содействие занятости и поддержку увольняемых работников, повышение конкурентоспособности высвобождаемых работников, в том числе посредством организации профессионального обучения (переобучения) их по востребованным на региональном рынке труда профессиям (специальностям), определяют источники финансирования.

2.15. Обо всех случаях реорганизации Организации, которые могут повлечь массовое увольнение работников, Организация уведомляет Профсоюз в письменной форме.

2.16. Работодатель с учетом производственных возможностей предоставляет, получившим уведомление об увольнении по сокращению, свободное время (не более 4-х часов в месяц) для поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

2.17. При сокращении численности или штата работников работодатели предоставляют преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации следующим лицам:

предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) при отсутствии права на досрочное пенсионное обеспечение по старости;

членам выборного профсоюзного органа до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии;

имеющим инвалидность, до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии;

одному из членов семьи, если при сокращении численности или штата работников предполагается увольнение работников, являющихся членами одной семьи;

женщине, имеющей ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;

одиноким родителям (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающим ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида, не достигшего 18-летнего возраста), многодетным родителям, воспитывающим трех и более детей, не достигших 18-летнего возраста.

2.18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации допускается с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.19. Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти в сфере труда, затрагивающие интересы работников учреждений, разрабатываемые Организацией, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются Организацией на рассмотрение в Профсоюз.

Заключения Профсоюза (решения соответствующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений или мнения сторон) по направленным им проектам нормативных правовых и иных актов, направленных Организацией, подлежат обязательному рассмотрению Организации.

2.20. Проекты локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемые работодателями в пределах своей компетенции, разрабатываются работодателями самостоятельно с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством о государственной гражданской службе.

2.21. Нормативные правовые акты, затрагивающие трудовые права и интересы работников, доводятся до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в течение 5 рабочих дней со дня их официального поступления в Организацию.

2.22. Для рассмотрения трудовых споров в учреждении образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации. Работа комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии со статьей 387 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.23. Работодатель обеспечивает повышение профессионального уровня и профессиональное развитие работников в течение всего периода работы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает организацию профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников учреждения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

При направлении Работодателем работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

2.24. Работодатели рассматривают ходатайства выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации о представлении работников – членов профсоюза к награждению ведомственными знаками

отличия, Почетными грамотами и наградами Российской Федерации и Свердловской области при условии соответствия требованиям, предъявляемым к претендентам на награждение нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области, регламентирующими соответствующие виды наград.

2.25. Организация и Профсоюз осуществляют взаимодействие при осуществлении контроля за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при рассмотрении коллективных обращений работников.

2.26. Коллективные обращения, поступившие в Организацию и первичную профсоюзную организацию, содержащие сведения о фактах несоблюдения работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области.

Глава 3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, утверждаемыми с учетом мнения соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность рабочего времени.

3.3. Сверхурочная работа регламентируется действующим трудовым законодательством. Привлечение работников к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации, или без его согласия в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации, в других случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.4. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации, или без их согласия в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации, в других случаях – и с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

3.5. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

3.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения соответствующей первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

3.7. По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.9. Оплата за период ежегодного оплачиваемого отпуска производится: работникам не позднее чем за три дня до начала отпуска.

3.10. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.11. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- женщинам по их желанию перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у работодателя; усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, согласно графику отпусков;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день согласно графику отпусков;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- супругам военнослужащих, одновременно с отпуском военнослужащих;
- работникам, имеющим трех и более детей для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, согласно графику отпусков;
- работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» или «Почетный донор СССР» согласно графику отпусков;
- работающим инвалидам продолжительностью 30 календарных дней согласно графику отпусков.

3.12. Родителям, имеющим детей-школьников 1-го класса, предоставляется дополнительный выходной день в День знаний (1 сентября либо иной первый

день учебного года, на который перенесены мероприятия, посвященные Дню знаний – началу учебного года), если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности, с сохранением заработной платы. Родителям, имеющим детей-школьников 2-4 классов, предоставляется дополнительный выходной день в День знаний по согласованию сторон.

3.13. Работодатель предоставляет работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по уходу за детьми продолжительностью до 14 календарных дней в году в удобное для них время:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

3.14. Работодатель может предоставить работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

по состоянию здоровья без предоставления медицинских документов – продолжительностью 3 календарных дня в течение года;

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

работающим инвалидам – продолжительностью до 60 календарных дней в году;

в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – продолжительностью до 5 календарных дней.

3.16. Работодатель предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению 4 дополнительных выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами, оплачиваемых за счет средств социального страхования.

3.17. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Глава 4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

4.2. Работодатель:

- обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;
- обеспечивает обучение по охране труда работников.

- обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций для работников по охране труда с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации;
- проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», включает в состав комиссий по специальной оценке условий труда представителей выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации;
- обеспечивает проведение медосмотров в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;
- создает на паритетной основе с представителями выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации комиссии (комитеты) по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, для проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах этих проверок, создает необходимые условия для работы комиссий (комитетов) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.), которые устанавливаются коллективными договорами;
- обеспечивает принятие необходимых мер по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, предусматривает в коллективных договорах мероприятия по улучшению условий труда;
- осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Работодатели, обязаны обеспечить работников укомплектованными аптечками для оказания первой медицинской помощи.

4.4. Выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда.

4.5. Предложения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации по требованиям охраны труда обязательны к рассмотрению работодателем.

4.6. По вопросам социального страхования работников работодатели руководствуются Федеральным законом от 16 июля 1999 года № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

4.7. Работодатель обеспечивает выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением

несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за счёт средств работодателя из расчета среднего заработка работника.

4.8. Выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

4.9. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и обоснованно представляет в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации соответствующие сведения о застрахованных лицах.

4.10. Работники имеют право беспрепятственно получать от работодателя информацию о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (статья 15 Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

4.11. Работодатели оказывают работникам материальную помощь в случаях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Свердловской области, коллективными договорами, локальными нормативными актами работодателя, при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.12. Работодатели обеспечивают компенсационные выплаты по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в порядке и размерах, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

4.13. На основании Статьи 185.1. ТК РФ работодатель осуществляет гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

- Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в третьей части настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- (часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)
- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право

на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.14. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Глава 5. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.1.2.. Выплачивать заработную плату в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника.

5.1.3. Производить оплату труда работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы, а также выплаты стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с Положением об оплате труда.

Размеры должностных окладов работникам определяются трудовыми договорами по соглашению сторон.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.1.4. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается в трудовом договоре.

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

5.1.6. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.1.7. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала.

5.1.8. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с Положением об оплате труда.

5.1.10. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.1.11. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

В целях социальной защищенности работников АНО и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда по решению директора АНО применяется единовременное премирование работников:

- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

- к профессиональным и общегосударственным праздникам (День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта, День социального работника) устанавливается фиксированный размер премии;

- к юбилейным датам 50, 55, 60 и 65 лет премия устанавливается в размере не менее 3 тысяч рублей.

Премирование, выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников Организации.

5.1.12. Профсоюзная организация предприятия обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

Глава 6. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

6.1. Осознавая важность работы с молодежью (молодыми работниками до 35 лет), с целью сохранения и развития кадрового потенциала учреждений, эффективного участия молодых работников в реализации производственных планов, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи работодатели совместно с выборными профсоюзными органами:

6.1.2. способствуют адаптации молодых специалистов в учреждениях, организации рабочих мест, созданию необходимых условий для профессионального роста, развитию наставничества;

6.1.3. разрабатывают предложения по содействию трудоустройству и закреплению на рабочих местах выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые ищущих работу;

6.1.4. организуют стажировку молодых специалистов, поступивших в учреждение, для дальнейшего повышения уровня специальной подготовки и углубления знаний;

6.1.5. содействуют обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

6.1.6. осуществляют меры, направленные на обеспечение возможности прохождения практики студентами старших курсов государственных профессиональных образовательных организаций Свердловской области на рабочих местах, планируемых для последующего трудоустройства;

6.1.7. организуют и проводят конкурсы профессионального мастерства, в том числе среди молодежи;

Глава 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

7.1. Профсоюз и выборные органы соответствующих первичных профсоюзных организаций содействуют работодателям в реализации настоящего Соглашения, укреплении трудовой дисциплины, снижении социальной напряженности в коллективах, предупреждении возникновения трудовых споров (конфликтов).

7.2. Руководствуясь требованиями Устава Профсоюза и действующего законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области, Профсоюз и выборные органы соответствующих первичных профсоюзных организаций обеспечивают:

7.2.1. профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Свердловской области, содержащих нормы трудового права, принятие мер по устранению выявленных недостатков;

7.2.2. оказание бесплатной правовой помощи работникам – членам профсоюза по вопросам трудового законодательства, охраны труда и здоровья;

7.2.3. защиту прав работников – членов профсоюза в суде;

7.2.4. меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов профсоюза;

7.2.5. участие в решении вопросов о выделении денежных средств Фонда социального страхования и контроль за их расходованием в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

7.2.6. финансовую помощь отдельным первичным профсоюзным организациям и членам профсоюза в случаях чрезвычайных ситуаций на основании заявления.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. проводит разъяснительную работу о правах работников и роли профсоюза в защите их трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов;

7.3.2. участвует по взаимной договоренности с работодателем (представителем нанимателя) в совместных совещаниях, встречах, приемах по обсуждению актуальных для деятельности организаций вопросов;

7.3.3. оказывает организационную и правовую помощь членам профсоюза;

7.3.4. проводит политику социальной защиты молодежи – членов профсоюза посредством профсоюзного контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов;

7.3.5. организует обучение профсоюзного актива, в том числе молодых профсоюзных активистов, и представителей работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности, трудового законодательства Российской Федерации, защиты социально-экономических интересов работников – членов профсоюза.

7.4. Профсоюз и выборные органы соответствующих первичных профсоюзных организаций обязуются не допускать вмешательства в профессиональную деятельность Организаций по выполнению возложенных на них задач и обязанностей.

7.5. Профсоюз представляет и защищает законные права и интересы членов профсоюза в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывает им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

Глава 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. соблюдать права выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, содействовать его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8.1.2. не препятствовать вступлению работников в первичную профсоюзную организацию, созданию первичных профсоюзных организаций, обеспечивать соблюдение прав и гарантий их деятельности;

8.1.3. содействовать представителям Профсоюза (при предъявлении документов, удостоверяющих их личность) в посещении Организаций для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза;

8.1.4. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению

выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

8.1.5. представлять Профсоюзу по его запросу информацию о соблюдении трудового законодательства Российской Федерации;

8.1.6. на основании личных письменных заявлений работников – членов профсоюза ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы производить удержание и безналичное перечисление членских взносов на счет Территориальной профсоюзной организации социальных работников Свердловской области;

8.1.7. безвозмездно предоставить выборному органу соответствующей первичной профсоюзной организации, объединяющей его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

8.1.8. безвозмездно предоставить в пользование выборному органу соответствующей первичной профсоюзной организации оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

8.1.9. признавать за выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя, преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров;

8.1.10. поощрять председателей, членов выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, а также членов профсоюза, по ходатайству выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

8.2. Гарантии, предоставляемые работникам, входящим в состав выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации:

8.2.1. члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе их выборных органов, а также в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением средней заработной платы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей, участия в указанных мероприятиях и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором;

8.2.2. привлечение к дисциплинарной ответственности членов выборного органа первичной профсоюзной организации производится с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, а председателя выборного органа первичной профсоюзной организации – с учетом мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа;

8.2.3. привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации;

8.2.4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, не освобожденными от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

8.2.5. должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Глава 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. В случае изменения правового статуса сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

9.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения помимо комиссии осуществляется обеими сторонами, которые имеют право обратиться по существу вопроса в адрес уполномоченных лиц, подписавших Соглашение.

Приложение

к Соглашению о социальном партнерстве по регулированию трудовых и социально-экономических отношений в сфере социального обслуживания граждан на территории Свердловской области на 2021 – 2023 годы

СОСТАВ двухсторонней комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением Соглашения о социальном партнерстве по регулированию трудовых и социально-экономических отношений в сфере социального обслуживания граждан на территории Свердловской области на 2021 – 2023 годы от _____:

Глазкова Светлана Михайловна исполнительный директор «Ассоциации социально-ориентированных некоммерческих организаций Свердловской области»

тел: +7(343)227-11-07;

Копалова Анна Вячеславовна начальник отдела кадрового и правового обеспечения «Ассоциации социально-ориентированных некоммерческих организаций Свердловской области»

тел: +7(343)227-11-07;

Орехова Ольга Александровна главный бухгалтер «Ассоциации социально-ориентированных некоммерческих организаций Свердловской области»

тел: +7(343)227-11-07;

Захарова Елена Сергеевна директор АНО СОН «АГАТ»

тел. 89920188832;

Верман Ирина Александровна председатель первичной профсоюзной организации АНО СОН «АГАТ».

тел. 89920188832;

Славинская Лариса Вячеславовна директор АНО СОН «АМЕТИСТ»,

тел: +7(343)289-32-90;

Князева Ирина Викторовна председатель первичной профсоюзной организации АНО СОН «АМЕТИСТ»,

Тел: +7(343)289-32-90;

Мелькова Оксана Васильевна директор АНО СОН «ЛАЗУРИТ»,

тел: +7(34364)5-74-72 ;

Кузнецова Олеся Александровна председатель первичной профсоюзной организации АНО СОН «ЛАЗУРИТ»,

тел. +7(34364)5-74-72;

Савенкова Елена Александровна директор АНО СОН «ОНИКС»

тел: +7(34370)4-03-40;

Пяткова Елена Владимировна председатель первичной профсоюзной организации АНО СОН «ОНИКС»

тел: +7(34370)4-03-40;

Филянина Елена Александровна директор АНО СОН «Радуга Добра»,

тел: +7(3435)40-64-83;

Титова Людмила Леонидовна председатель первичной профсоюзной
организации АНО СОН «Радуга Добра»,
тел: +7(3435)40-64-83;

Рудакова Ольга Сергеевна директор АНО СОН «Наш Малахит»,
тел: +7(343)278-91-02;

Тумакова Ольга Александровна председатель первичной профсоюзной
организации АНО СОН «Наш Малахит»,
тел: +7(343)278-91-02;

Климовских Ирина Александровна директор АНО СОН «ЯШМА»
тел: +7(3435)40-64-22;

Сейнер Ольга Ивановна председатель первичной профсоюзной организации
АНО СОН «ЯШМА»
тел: +7(3435)40-64-22;

Яних Светлана Владимировна председатель Территориальной профсоюзной
организации социальных работников Свердловской области
тел: +7(343)227-11-07.

1
г.

а

ова
1 г.

я

ОВКИХ
2021 г.

ений

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 19 (девятнадцать) листов.

Председатель территориальной профсоюзной
организации социальных работников
Свердловской области



С.В. Яних

2021 года