

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономной некоммерческой организации
«Центр социального обслуживания населения «Тольяттинский»

2026-2029 годы

Принят на общем собрании
Работников «19» сентября 2026 г.
Протокол № 4

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>02932026</u>
от « <u>11</u> » <u>сентября</u> <u>26</u> г.
<u>консультант Забелина</u>
(должность, Ф.И.О.) <u>Н.Н.</u>

Юридический адрес: Российская Федерация, 445133, Самарская область,
Ставропольский район, с. Мусорка, ул. Почтовая, д. 15
Работодатель – Шагарова Севда Адилевна, (8482)26-10-33
Представитель работников – Моршанская Юлия Викторовна, (8482)40-19-01

Глава I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Тольяттинский» в лице директора Шагаровой С.А. (далее - Работодатель) и работниками Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Тольяттинский» (далее - Работник).

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.3. Работодатель и Работник признают права каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства.

1.4. Условия настоящего договора являются обязательными для выполнения Работодателем и Работниками.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Тольяттинский» (далее - Центр).

1.6. Во исполнение основных принципов деятельности в сфере социального обслуживания населения Работникам при исполнении должностных обязанностей запрещается принимать в дар от получателей социальных услуг, их родственников, законных представителей подарки, стоимость которых превышает трех тысяч рублей (ст.575 ГК РФ).

1.7. Все приложения к коллективному договору являются его составной частью и обязательны для выполнения.

1.8. Настоящий коллективный договор не ухудшает условия труда и социальные гарантии для Работников по сравнению с законодательством, отраслевыми соглашениями и не противоречит им.

II. Трудовые отношения. Прием и увольнение

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции; обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права; своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Центре Правила внутреннего трудового распорядка Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Тольяттинский» (далее - Правила внутреннего трудового распорядка).

Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

Трудовой договор заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается на срок не более 5 лет, в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Стороны коллективного договора признают, что условия приема, увольнения, соблюдение Работниками трудовой дисциплины, рассмотрение обращений и жалоб Работников, обеспечение занятости регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных инструкциях, разрабатываемых на основании действующих нормативных актов. Индивидуальные должностные инструкции объявляются Работнику под подпись.

2.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре.

2.5. В период испытания на Работника распространяется действие настоящего коллективного договора, действующие Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты. Перевод на другую постоянную работу в пределах Центра по инициативе Работодателя допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.6. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого Работника на работу.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по инициативе Работодателя, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции Работник должен быть уведомлен не позднее, чем за два месяца в соответствии со ст.74 Трудового кодекса РФ.

2.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантная должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса РФ, согласно которой увольнение допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата, Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.9. Массовое сокращение рабочих мест по инициативе Работодателя, ликвидация Центра, его структурных подразделений, полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой сокращение количества рабочих мест в любом объеме или ухудшение условий труда, осуществляется только после предварительного, не менее чем за 3 месяца, уведомления выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации и проведения с ним переговоров с соблюдением прав и интересов членов профсоюза.

2.10. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя допускается только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, оформленного в письменной форме (ст. 373 ТК РФ).

2.11. Основные права и обязанности Работников и Работодателя указываются в Правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Работодателем с учетом мнения единого представительного органа работников АНО «ЦСОН «Тольяттинский» **(Приложение № 1).**

Глава III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Продолжительность рабочего времени в Центре не может превышать 40 часов в неделю, для женщин в сельской местности – 36 часов в неделю. Продолжительность рабочей недели, а также ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерыва для отдыха и питания, устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе производится согласно ст.99 ТК РФ.

3.3. Работа за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени для Работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной. Работодатель не вправе систематически привлекать Работников с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время или заранее обязывать их к определенной переработке сверх установленной продолжительности ежедневной работы.

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. (Нерабочие праздничные дни определены статьей 112 Трудового кодекса РФ).

3.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.6. 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.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения единого представительного органа работников АНО «ЦСОН «Тольяттинский» не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

3.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается Работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст. 262 ТК РФ).

3.9. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник

имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

3.10. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, а также другим категориям работников, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время

Глава IV. Оплата труда.

4.1. Оплата труда Работников Центра осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Тольяттинский» (далее - Положение об оплате труда), действующего в Центре.

4.2. Установление систем, видов оплаты труда, размеров ставок, окладов, других видов выплат производится Работодателем по согласованию с единым представительным органом работников АНО «ЦСОН «Тольяттинский» и закрепляется в Положении об оплате труда, действующем в Центре.

4.3. Формы, виды и размеры материального поощрения, вознаграждения по итогам работы за месяц, квартал, год, виды оплаты труда, другие виды выплат устанавливаются работодателем по согласованию с единым представительным органом работников АНО «ЦСОН «Тольяттинский» и закрепляются в соответствующем Положении о премировании работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Тольяттинский» (далее – Положение о премировании), действующем в Центре.

4.4. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60² Трудового Кодекса РФ).

4.5. Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца. В случае задержки выплаты заработной платы единый представительный орган работников АНО «ЦСОН «Тольяттинский» принимает все разрешенные законом меры по вопросу защиты интересов членов профсоюза при выплате заработной платы.

4.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 113,153 Трудового кодекса РФ.

5.1. Работодатель обязан обеспечивать безопасные условия и охрану труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

Работодатель в области охраны труда обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых инструментов, материалов и т.д.;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без применения выданных им в установленном порядке средств индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств 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 Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

- информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения первичного профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.2. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;
- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.3. Работник в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.4. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств Работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения Работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

5.5. В трудовом договоре указываются характеристики условий труда на рабочем месте, гарантии и компенсации Работникам за работу с вредными условиями труда.

Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается оплата труда в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты труда таким Работникам устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя.

5.6. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры проходят Работники:

- занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта;

- работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения;

- выполняющие работы, предусмотренные действующим законодательством.

Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников определяется в соответствии с типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на Работника, или видами выполняемых работ, а также разработанными и утвержденными Работодателем списком лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам и списком Работников, подлежащих периодическим осмотрам.

5.7. Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании. Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства

защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения представительного органа работников.

5.8. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, не обеспечения Работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

5.9. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. Данный запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, отнесенных по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда, за Работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.10. Работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) Работников. Порядок учета микроповреждений (микротравм) Работников устанавливается локальным нормативным актом Работодателя.

5.11. Несчастные случаи, происшедшие с Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению Работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах, подлежат расследованию и учету в установленном законодательством порядке.

Если при расследовании страхового несчастного случая комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25 процентов. Степень вины застрахованного устанавливается комиссией по расследованию несчастного случая в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании.

5.12. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Глава VI. Социальные льготы, гарантии, компенсации

6.1. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов:

а) по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку Работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 5000 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 700 рублей в сутки.

б) на выплату суточных - в размере 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

в) по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, - в размере минимальной стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
- водным транспортом - в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;
- автомобильным транспортом - в автобусе общего типа.

6.2. Работник освобождается от основной работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

6.3. Работникам, совмещающим работу с обучением, Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные главой 26 ТК РФ.

6.4. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Центра либо сокращением численности или штата Работников Центра увольняемому Работнику Центра выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства Работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса), превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить Работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что

в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения Работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. В случае, предусмотренном частью второй ст. 178 ТК РФ, уволенный Работник вправе обратиться в письменной форме к Работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей ст. 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного Работника за указанными выплатами Работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить Работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если Работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты. При ликвидации Центра выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации Центра в соответствии с гражданским законодательством.

6.6. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством РФ.

6.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работников может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.8. Работодатель устанавливает ежемесячную доплату в течение календарного года в размере 2300 рублей за звание «Лучший социальный работник года», присвоенное решением комиссии по социально-трудовым отношениям Общественной организации «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения» на основании Порядка присвоения звания «Лучший социальный работник года в Автономной некоммерческой организации Самарской области «Центр социального обслуживания населения».

6.9. Работодатель предоставляет родителю ребенка-первоклассника по письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 1 календарный день в День знаний. Письменное заявление должно быть подано Работодателю не позднее чем за 7 календарных дней до Дня знаний.

Меры поддержки мобилизованных граждан и членов их семей.

6.10. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве или распечатка электронной повестки из ГИС «Реестр повесток»,

личного кабинета на Едином портале государственных и муниципальных услуг или цифровой файл с QR-кодом реестра о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

6.11. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

6.12. На период приостановления действия трудового договора в отношении Работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

6.13. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч.11 статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

6.14. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

6.15. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового Кодекса.

6.16. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

6.17. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на

Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

6.18. Демобилизованные Работники имеют право на оказание бесплатной психологической помощи; преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников; гибкие формы занятости (неполное рабочее время); дни отдыха для посещения медицинских организаций, социальных служб. Граждане, уволившиеся с работы в связи с заключением до 21.09.2022 года контракта, в случае невозможности возобновления трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту, имеют право на проведение обучения либо переобучения новой профессии за счет Работодателя.

6.19. Члены семей мобилизованных граждан имеют право на оказание бесплатной психологической помощи, неполное рабочее время (рабочий день), продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем, а также на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семьи мобилизованных граждан время.

Глава VII. Профсоюзная деятельность

Общие положения.

7.1. Работодатель в целях социального партнерства обязуется создать условия и не препятствовать деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций в Центре.

7.2. Профсоюзному активу предоставляется не менее 2-х часов в неделю с сохранением среднего заработка для ведения профсоюзной работы, а также необходимое время с сохранением среднего заработка для участия в краткосрочной учебе, работе съездов, конференций, пленумов, президиумов выборных профсоюзных органов, созываемых профсоюзом.

7.3. Наложение дисциплинарных взысканий, перевод по инициативе Работодателя на другую работу, увольнение по инициативе Работодателя членов выборных профсоюзных органов, профорганизаторов, уполномоченных профсоюза по охране труда производится с предварительного согласия выборного профсоюзного органа организации и с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.4. При наличии письменных заявлений членов профсоюза Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников – членов профсоюза.

7.5. Работодатель обязуется согласовывать с единым представительным органом работников, сформированным в Центре на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов первичных профсоюзных организаций, действующих в Центре, проекты актов, затрагивающих социально-трудовые интересы Работников. Согласованию подлежат вопросы установления режима труда и отдыха, графики сменности, введение суммированного учета рабочего времени, применения сверхурочных работ, привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, графики отпусков, положения о премировании и оплате труда, установления норм труда, утверждения Правил внутреннего трудового распорядка, утверждения инструкций по охране труда. Согласование проектов актов единолично с председателем профкома, без обсуждения на заседании профкома, не имеет законной силы. При этом обязательным является предоставление в необходимых случаях экономического обоснования принимаемых актов.

Единый представительный орган работников не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

7.6. Работодатель безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, хранения документации, как минимум одно оборудованное; отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

7.7. Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие Работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей. При этом профсоюз не имеет права устанавливать плату за пользование этими объектами для Работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для Работников, являющихся членами этого профсоюза.

Молодежная политика.

7.8. Молодым Работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми и локальными актами, коллективным договором.

7.9. Молодыми Работниками (далее – Молодые работники) считаются граждане Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, имеющий трудовой стаж не более трех лет и не относящийся к категории «молодой специалист».

7.10. Молодой специалист - гражданин Российской Федерации, выпускник профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования в возрасте до 35 лет включительно, проживающий на территории Самарской области, завершивший обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, получивший соответствующий документ об образовании и (или) о квалификации, не имеющий опыта работы (за исключением трудовой деятельности во время обучения) по полученной профессии (специальности) и трудоустроившийся на работу в организацию, находящуюся на территории Самарской области, по полученной профессии (специальности) в течение шести месяцев со дня завершения обучения. Молодому специалисту, впервые поступившему на работу, Работодатель выплачивает единовременную денежную выплату в размере должностного оклада в соответствии с занимаемой должностью.

Указанная выплата производится из средств, поступающих от оплаты социальных услуг и дополнительных социальных услуг.

7.11. Для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

7.12. Работодатель и первичные профсоюзные организации:

7.12.1. Создают Совет молодежи;

7.12.2. Организуют участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства и других мероприятиях;

7.12.3. Поощряют Молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичных профсоюзных организаций.

7.13. Работодатель обязуется:

7.13.1. Проводить работу по организации наставничества для профессионального становления молодых специалистов;

7.13.2. Предоставлять Работникам, совмещающим работу с получением образования, оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, установленные коллективным договором.

7.14. Первичные профсоюзные организации обязуются:

7.14.1. Координировать работу Совета молодежи;

7.14.2. Оказывать содействие в повышении профессиональной подготовки молодых профсоюзных активистов первичных профсоюзных организаций;

7.14.3. Организовывать и проводить обучение председателей Совета молодежи и комиссий, молодых профсоюзных активистов;

7.14.4. Контролировать предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором социальных льгот и гарантий молодежи;

7.14.5. Обобщать и распространять передовой опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов к работе в отрасли.

Глава VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 12.09.2026 г. и действует по 11.09.2029 г.

8.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Центра, реорганизации Центра в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Центра. При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8.3. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия допускаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения, действующем в Центре.

8.4. Текст коллективного договора должен быть размножен и передан в структурные подразделения для ознакомления всех Работников в течение 10 дней после его подписания. При приеме на работу нового Работника (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с коллективным договором.

8.5. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. Итоги выполнения коллективного договора оформляются протоколом заседания Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора, образованной в Организации соответствие с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.6. Настоящий коллективный договор составлен в 2-х экземплярах.

Коллективный договор имеет следующие приложения:

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Тольяттинский».

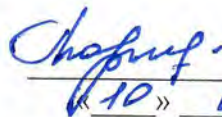
Приложение № 2 – План мероприятий по охране труда работодателя и единого представительного органа АНО «ЦСОН «Тольяттинский» на 2026-2029 гг.

Стороны, подписавшие коллективный договор:

РАБОТОДАТЕЛЬ
АНО «ЦСОН «Тольяттинский»

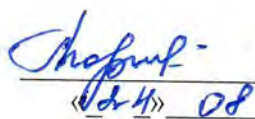

Директор _____ С.А. Шагарова
«10» 09 2026 г.
М.П.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ
Председатель единого представительного
органа работников
АНО «ЦСОН «Тольяттинский»


Ю.В. Моршанская
«10» 09 2026 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель единого представительного
органа работников АНО «ЦСОН
«Тольяттинский»

 Ю.В.Моршанская
«14» 08 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Автономной некоммерческой
организации «Центр социального
обслуживания населения «Тольяттинский»


С.А.Шагарова
«14» 08 2026 г.
М.П.

Мотивированное мнение единого
представительного органа работников АНО
«ЦСОН «Тольяттинский» от
«18» августа 2026 г. № 4 учтено.

ПРАВИЛА

**внутреннего трудового распорядка
Автономной некоммерческой организации
«Центр социального обслуживания населения «Тольяттинский»**

I. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Тольяттинский» (далее – Центр).

1.2. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором и настоящими Правилами, совместно или по согласованию с единым представительным органом работников.

II. Прием и увольнение Работников

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.2. При приеме на работу лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

2.4. На всех Работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, предусмотренном действующим законодательством (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется). При первоначальном трудоустройстве Работника, который выбрал электронный формат трудовой книжки, бумажная трудовая книжка не оформляется.

2.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

2.6. Учет труда и его оплаты производится согласно унифицированным формам первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденным Постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1.

2.7. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.8. Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.9. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.10. Заключение индивидуального договора о полной материальной ответственности производится в соответствии с приказом Минтруда России от 16.04.2025 № 251н «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

2.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить ему сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны

производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности.

III. Основные обязанности Работников

3.1. Работники Организации обязаны:

- а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
 - б) соблюдать настоящие Правила;
 - в) соблюдать трудовую дисциплину;
 - г) выполнять установленные нормы труда;
 - д) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - е) бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
 - ж) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- 3.2. Круг обязанностей (работ), которые должен выполнять каждый Работник Центра по своей специальности, квалификации или должности, определяется трудовым договором, должностными инструкциями и положениями.

IV. Основные обязанности работодателя

4.1. Работодатель обязан:

- а) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- б) предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- в) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- г) обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- д) обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- е) выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами: за I половину месяца – 27 числа каждого месяца, за II половину – 12 числа каждого месяца, следующего за отработанным;
- ж) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;

з) предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

и) знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

к) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

л) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей 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;

м) создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

н) обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

о) осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

п) 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, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

4.2. Работодатель исполняет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с представительным органом работников.

V. Права Работника

5.1. Работник имеет право на:

а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

б) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

в) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

г) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

д) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

е) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

ж) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

з) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

и) участие в управлении Организацией в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

к) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

л) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

м) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

н) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

о) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

VI. Права Работодателя

6.1. Работодатель имеет право:

а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

б) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

в) поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

г) 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 настоящих Правил;

д) привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

е) принимать локальные нормативные акты;

ж) создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

з) создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа Работников данного Работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации Работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с Работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления Организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей Работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

и) реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

к) проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

VII. Рабочее время и время отдыха

7.1. В Центре для всех Работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Недельная продолжительность рабочего времени 40 часов, для женщин в сельской местности – 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ).

Для некоторых категорий Работников (вахтеры, уборщики территорий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) предусмотрена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, суммированный учет рабочего времени. Учетный период – календарный год.

Отдельным категориям Работников в трудовом договоре может устанавливаться режим рабочего времени и времени отдыха отличный от общих правил, действующих у Работодателя.

7.2. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

а) начало работы устанавливается в 8.00;

б) перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.48;

в) окончание работы устанавливается в:

- 17.00 - с понедельника по четверг;

- 16.00 – пятница;

- для женщин, работающих в сельской местности с понедельника по пятницу в 16.00 час.

г) Работникам, постоянно занятым работой с ПЭВМ, устанавливаются дополнительные перерывы с сохранением среднего заработка:

- первый перерыв - через 2 часа после начала рабочего дня продолжительностью 15 мин.,

- второй перерыв - через 2 часа после перерыва для отдыха и питания – 15 мин.

Продолжительность непрерывной работы с ПЭВМ без регламентированного перерыва не должна превышать 2 часов.

7.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

7.5. 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.

7.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения единого представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.7. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

7.8. Ежегодный 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 оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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.

7.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. 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. Указанный день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

VIII. Поощрение за успехи в работе

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и за другие достижения в труде применяются поощрения, предусмотренные ст.191 ТК РФ (или иным нормативным актом).

8.2. Коллективным договором могут предусматриваться и другие виды поощрений и порядок их применения.

IX. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания. Трудовые обязанности Работника указываются в трудовом договоре, должностных инструкциях, объявляемых Работнику под роспись.

9.2. Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка Работодатель имеет право применить следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение Работника по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.3. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.4 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

9.5. Дисциплинарное взыскание налагается директором Центра и издается в форме приказа. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.6 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. 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 представительного органа работников.

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО

Председатель единого представительного
органа работников АНО «ЦСОН «Тольяттинский»

Шофур
« 10 » 09 2026 г.
Ю.В. Моршанская

УТВЕРЖДАЮ

Директор Автономной некоммерческой организации
«Центр социального обслуживания населения «Тольяттинский»

С.А. Шагарова
« 10 » 09 2026 г.
С.А. Шагарова
МП

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
работодателя и первичной профсоюзной организации АНО «ЦСОН «Тольяттинский»
на 2026-2029 гг.

№ п/п	Содержание мероприятия	Периодичность и (или) срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятия
1. Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения (Федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013 ФЗ-426 «О специальной оценке условий труда»,			
1.1.	Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах	По мере необходимости, в сроки, установленные законодательством	Специалист по охране труда
2. Проведение производственного контроля за условиями труда (СП 2.2.4285-26 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.06.2026 № 15)			
2.1.	Проведение производственного контроля за	Ежегодно	Специалист по охране труда

	условиями труда на рабочих местах по параметрам освещенности и микроклимата		
3. Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников			
3.1.	Замена ламп осветительных приборов	По мере поступления заявок	Начальник хозяйственной службы
4. Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами", Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»)			
4.1.	Обеспечение работников СИЗ	Ежегодно	Начальник хозяйственной службы Заведующий хозяйством
4.2.	Обеспечение работников смывающими средствами	Ежемесячно	Начальник хозяйственной службы Заведующий хозяйством
5. Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами")			

5.1.	Обеспечение ухода за СИЗ	В сроки согласно заключенным договорам	Начальник хозяйственной службы Заведующий хозяйством
5.2.	Проведение ремонта СИЗ	По мере необходимости	Начальник хозяйственной службы Заведующий хозяйством
5.3.	Проведение проверки средств защиты от поражения электрическим током	Периодичностью установленной законодательством	Начальник хозяйственной службы
6. Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знаний требований охраны труда (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда», Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»)			
6.1.	Проведение вводного, первичного на рабочем месте, повторного, внепланового и целевого инструктажей по охране труда	При приеме на работу, с периодичностью установленной законодательством	Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений
6.2.	Организация обучения по охране труда руководителей и членов комиссии по проверке знаний требований охраны труда в специализированных учебных центрах	В течение месяца при приеме на работу, с периодичностью 1 раз в 3 года	Специалист по охране труда
6.3.	Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию	В течение месяца при приеме на работу,	Руководители структурных подразделений

	первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты	с периодичностью, установленной законодательством	
6.4.	Проведение стажировки на рабочем месте с вредными производственными факторами	При приеме на работу	Руководители структурных подразделений
6.5.	Проверка знаний требований охраны труда	В течение месяца при приеме на работу, с периодичностью, установленной законодательством	Комиссия по проверке знаний требований охраны труда
6.6.	Проведение инструктажа не электротехнического персонала с присвоением I группы по электробезопасности	При приеме на работу	Ответственный за проведение инструктажа не электротехнического персонала
7. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) (Приказ 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»)			
7.1.	Проведение периодических медицинских осмотров (обследований)	Ежегодно	Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений
8. Оборудование по установленным нормам помещений для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи (Приказ Минздрава России от 24 мая 2024 г. N 262н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий»)			

8.1.	Пополнение аптечки для оказания первой помощи работникам изделиями медицинского назначения	По мере необходимости	Начальник хозяйственной службы
9. Издание (тиражирование) инструкций по охране труда, правил (стандартов) по охране труда (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»)			
9.1.	Разработка и пересмотр инструкций и программ по охране труда	По мере необходимости	Руководители структурных подразделений, специалист по охране труда
10. Технические мероприятия			
10.1.	Проведение общего технического осмотра здания	2 раза в год	Комиссия по осмотру зданий и сооружений
10.2.	Подготовка к отопительному сезону	Ежегодно	Начальник хозяйственной службы
9.3.	Техническое обслуживание охранной системы, оборудования узлов учета тепла, электрооборудования, охранной, пожарной сигнализации	В сроки согласно заключенным договорам	Начальник хозяйственной службы
11. Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах			
11.1.	Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе, проведение ежедневной физкультурной зарядки	Ежедневно	Руководители структурных подразделений

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью 33 (тридцать три) листа

Председатель единого
представительного органа
работников АНО «ЦСОН
«Тольяттинский»

Директор
АНО «ЦСОН «Тольяттинский»

Шофур Ю.В. Моршанская

«10» сентября 2026 г.

