



Автономная некоммерческая организация  
Центр социальной адаптации наркозависимых «Выход Здесь»  
ОГРН 1187700010497, ИНН 9715318214, адрес места нахождения:  
127238, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Западное Дегунино,  
проезд Ильменский, д. 10, эт/ком 2/15  
адрес для корреспонденции: 127560, г. Москва, ул. Плещеева, д.6А, оф.55

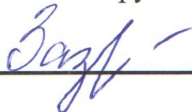


vihodzdes.ru

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ НАРКОЗАВИСИМЫХ «ВЫХОД ЗДЕСЬ»**

Представитель работодателя -  
руководитель

Представитель работников -

  
Зазаев Т.С.

  
Чернов К.С.

Генеральный директор

Руководитель социальной работы

"12" октября 2021 г.

"12" октября 2021 г.



**Коллективный договор N 1  
на 2021 - 2024 годы**

г. Москва

**1. Общие положения**

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ НАРКОЗАВИСИМЫХ «ВЫХОД ЗДЕСЬ» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ НАРКОЗАВИСИМЫХ «ВЫХОД ЗДЕСЬ», именуемая далее "Работодатель", в лице Генерального директора Зазаева Теодороса Сергеевича, действующего на основании Устава, и работники в лице своих представителей:

1. Чернова Константина Сергеевича - Руководителя социальной работы,  
2. Зазаева Виталия Сергеевича - Старшего психолога  
именуемые далее "Работники", действующие на основании законодательства Российской Федерации.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

**2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.



Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Помимо лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, участвовавших в различных реабилитационных программах АНО ЦСАН «Выход Здесь» в рамках основной Уставной деятельности.

2.4. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), 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.
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.



Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты [direktor@vihodzdes.ru](mailto:direktor@vihodzdes.ru):

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

### 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

По письменному заявлению Работника возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80% от общей суммы заработной платы. Доли заработной платы, выплачиваемые в денежной форме, определяются трудовыми договорами, заключаемыми в порядке ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.1.3. На период 3 месяцев, для освоения нового производства (услуг) за Работником сохранять его прежнюю заработную плату.

3.1.4. Юбилярам (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) производить единовременную выплату при стаже работы у Работодателя:

- до одного года - половину должностного оклада;
- от одного до пяти лет - один должностной оклад;
- свыше пяти лет - два должностных оклада.

3.1.5. Молодым специалистам (до 30 лет), работающим на должностях Старший психолог, Психолог ежегодно производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

- от одного до пяти лет - один должностной оклад;
- свыше пяти лет - два должностных оклада.

3.1.6. Систему оплаты труда устанавливать единой по всем категориям Работников.

3.1.7. Устанавливать возможность назначать отдельным Работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п. путем оформления дополнительного Приказа АНО и заключаемого дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.2. В области нормирования труда Стороны договорились:

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае вынужденного использования физически и морально устаревшего оборудования.

3.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

3.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокой производительности труда отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

3.2.4. Работникам, работающим на основании ученических договоров, могут быть установлены нормы выработки, пониженные на 10 %, на срок до 3 месяцев.

3.2.5. Работодатель обеспечивает:

а) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

3.3. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников, в которой учитываются:

а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;



- б) снижение травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;
- в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- г) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

3.4. Оплата времени простоев не по вине Работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.5. Расходы Работодателя на оплату труда Работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы формируются с учетом:

- а) расходов (средств) на оплату труда;
- б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг;
- в) расходов, связанных с исполнением условий Договора;
- г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между Работодателем и Работниками.

3.6. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией Работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

3.7. Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок и кратностью должностного оклада, установленной трудовым договором.

3.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Размер аванса в счет заработной платы за первую половину месяца устанавливается трудовым договором, но не ниже тарифной ставки Работника за отработанное время.

3.9. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

3.10. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей Работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

3.11. Гарантии и компенсации.

3.11. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные в следующих размерах: 1000 рублей за каждый день.

3.13.2. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: 14 календарных дней дополнительного отпуска и размер сохраняемого заработка.

3.13.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) Работодателя либо сокращением численности или штата Работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере: 50000 руб., если Работник отработал у Работодателя не менее 5 лет.

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

3.14. При выполнении работ вахтовым методом Работникам за календарные дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки Работников в пути по метеорологическим условиям выплачиваются суммы, начисленные в размере тарифной ставки (или оклада).

3.15. Работодатель за свой счет несет расходы на доставку от места жительства (сбора) до места работы и обратно Работников, занятых на вахтах или в полевых (экспедиционных) условиях.

3.16. Работодатель за свой счет несет расходы на оплату проезда к месту работы и обратно транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом, за



исключением сумм, подлежащих включению в состав расходов на производство и реализацию товаров (работ, услуг) в силу технологических особенностей производства.

3.17. Работодатель выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование для выполнения трудовой функции принадлежащих дистанционному Работнику или арендованных дистанционным Работником оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в размере 10000 ежемесячно, при установлении такого режима работы.

#### 4. Режим труда и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

Работодатель может обеспечивать доставку на работу и с работы Работников в отдаленные и труднодоступные районы, а также при условии позднего окончания работы служебным транспортом либо обеспечивать им возможность нормального отдыха.

Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам с 13:00 до 14:00.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.2. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представителей Работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен Работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей Работников.

4.3. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно графикам сменности, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения представителей Работников.

4.4. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год.

4.5. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка;
- б) собственная свадьба, свадьба детей;
- в) смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер).

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4-й класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя.

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.



4.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

4.8. По желанию Работника может применяться сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет;
- Работников, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.9. Для дистанционных Работников устанавливаются следующие особенности режима рабочего времени: уменьшение стандартного времени работы до 20%.

Дистанционный Работник может выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по своей инициативе.

## 5. Охрана труда

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.1.4. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.5. Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.1.6. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного питания, смывающих и обезжиривающих средств.

Бесплатную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации и Коллективным договором, а также обеспечение их хранения, стирки, сушки, ремонта и замены. Допуск к работе лиц без соответствующих средств индивидуальной защиты запрещается.

Приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.7. Обеспечение работающих молоком и другими равноценными продуктами в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.03.2008 N 168 "О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов" и Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов".



Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

5.1.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

5.1.9. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.11. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.12. Недопущение Работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.1.15. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже одного раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.1.16. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

5.1.17. Проведение конкурсов на звание "Лучший по профессии".

5.2. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые определены локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников:

5.2.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели Работника на производстве на каждого его иждивенца в размере 50 % годового заработка погибшего;

б) установления инвалидности в результате увечья по вине Работодателя или профзаболевания в размерах:

- инвалидам I группы не менее 50 % годового заработка;
- инвалидам II группы не менее 35 % годового заработка;
- инвалидам III группы не менее 20 % годового заработка.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные Работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда;

в) появления законных оснований для возмещения со стороны Работодателя морального вреда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - в размере 20 % годового заработка.

5.2.2. Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине Работодателя, детям погибшего на производстве Работника.

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

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

5.4. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

## 6. Содействие занятости Работников



6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

6.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.2.3. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.2.4. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 8 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

6.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

6.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6.3. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты на основе компенсационных соглашений в порядке и на условиях, которые определены локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников:

а) увольняемым Работникам - не менее 2-кратного среднего месячного заработка;

б) Работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, - выплату ежемесячного пособия в размере 2-кратной минимальной тарифной ставки, но не ниже прожиточного минимума в регионе до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;

в) Работникам пенсионного возраста - в размере не менее 2-кратного среднего месячного заработка;

г) увольняемым Работникам, имеющим двух и более иждивенцев, - в размере не менее 3-кратного среднего месячного заработка;

д) увольняемым Работникам, в семье которых нет других кормильцев, - в размере не менее 3-кратного среднего месячного заработка.

В случае возникновения у Работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору Работника.

6.4. По желанию Работника выплаты могут быть заменены оплатой его подготовки и дополнительного профессионального образования, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает Работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

## 7. Социальные гарантии и компенсации



7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников:

7.1.1. Частичную, но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения (или полную) компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

- а) связанных с погребением умерших Работников;
- б) связанных с погребением близких родственников Работников (супруга(и), детей, родителей);
- в) связанных с погребением ветеранов труда.

7.1.2. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни Работников.

7.1.3. Негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование Работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой Работодателем.

7.1.4. Выплату материальной помощи:

а) при уходе Работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере не менее минимальной месячной тарифной ставки. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год;

б) при увольнении Работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

в) при рождении ребенка - не менее минимальной месячной тарифной ставки;

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - не менее минимальной месячной тарифной ставки;

д) при увольнении Работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы или прохождением альтернативной гражданской службы, а также для первоначального обустройства хозяйством гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы и принятым на прежнее место работы, - не менее минимальной месячной тарифной ставки;

е) при наличии обоснованного ходатайства представителей Работников - в размере не менее минимальной месячной тарифной ставки, но не более 30000 рублей в год.

7.1.5. Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов Работников:

а) на содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает прожиточного минимума;

б) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря;

в) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях семьям, имеющим троих и более детей.

7.1.6. Единовременную выплату сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти Работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в сумме не менее 30000 рублей.

7.1.7. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

7.1.8. Увеличение ежемесячной компенсации Работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.1.9. Выплату Работникам возмещения затрат по уплате процентов по займам (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилого помещения.

7.1.10. Частичную компенсацию удорожания стоимости питания в рабочих столовых, а также стоимости проезда к месту работы.

7.1.11. 30% скидку Работникам на установленную плату за жилищно-коммунальные услуги в порядке и на условиях, которые определены локальным нормативным актом, по согласованию с представителями Работников.

7.1.12. Предоставление автотранспорта за счет средств Работодателя для организованного отдыха Работников, а также на культурно-массовые мероприятия. Порядок и условия предоставления указанных выплат определяются локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.



7.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

7.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников в размере определяемом отдельным локальным актом, ежегодно, в % соотношении от фонда оплаты труда, но не более 50000 руб..

7.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

7.2.6. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении Работника.

7.3. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

7.3.1. Накануне нерабочих праздничных дней предоставляет женщинам дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы исходя из производственных возможностей.

7.3.2. Предоставляет женщинам, занятым на тяжелых, вредных и (или) опасных работах, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, по их желанию с момента установления беременности дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам. Продолжительность такого дополнительного оплачиваемого отпуска определяется локальным нормативным актом.

7.3.3. Предоставляет 14 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

7.3.4. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

7.4. Молодыми Работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

а) проводит первоочередную специальную оценку условий труда женщин и подростков по условиям труда;

б) выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин и подростков;

в) исключает применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

7.5. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Такой отпуск по заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.6. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых Работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

7.6.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

7.6.2. Утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми Работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивает наставникам надбавку к окладу не менее 10% размера оклада.

7.7. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников:



7.7.1. Кредитование молодых семей из средств Работодателя на условиях долгосрочности, выдача ссуд на строительство и приобретение жилья, предметов длительного пользования для домашнего обихода, на платное обучение в учебных заведениях.

7.7.2. Обеспечение молодых рабочих и их семей необходимыми условиями для занятий физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью.

7.8. Заявитель, желающий получить меры социальной поддержки, обращается с заявлением на имя непосредственного начальника или вышестоящего руководителя.

7.8.1. Члены семей Работников - на имя начальников тех структурных подразделений, в трудовых отношениях с которыми состоят (состояли) Работники, или вышестоящих руководителей.

7.8.2. Неработающие пенсионеры, ушедшие на пенсию от Работодателя, - на имя начальников тех структурных подразделений, в трудовых отношениях с которыми они состояли.

7.8.3. К заявлению прилагаются:

- 1) ходатайство непосредственного руководителя;
- 2) документы и материалы в обоснование просьбы;
- 3) документы для оплаты (счета, квитанции) - при наличии.

7.8.4. Руководитель, на имя которого адресуется заявление, в 10-дневный срок рассматривает заявление и выносит решение, оформленное приказом.

7.8.5. Меры социальной поддержки в отношении заявителей в связи с наступлением у них неблагоприятных событий реализуются по заявлению этих лиц в сокращенный 3-дневный срок.

## 8. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

8.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

8.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

## 9. Порядок взаимодействия дистанционных Работников и Работодателя

9.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

9.2. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи (усиленной квалифицированной электронной подписью).

Взаимодействие Работодателя и дистанционного Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, осуществляется посредством систем дистанционной связи.

## 10. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

10.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.



10.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.5. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

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

Работодатель:

Зазаев / Генеральный директор Зазаев Т.С.

Работники:

Чернов / Руководителя социальной работы- Чернов Константин Сергеевич,

Зазаев / Старший психолог- Зазаев Виталий Сергеевич

