

Ф.И.О. и адрес

Принято
общим собранием
трудового коллектива
протокол № 9
от 28 января 2022 г.

**Коллективный договор
Автономной некоммерческой организации социального обслуживания
населения «Забота»**

От работодателя:
Директор АНО СОН «Забота»

О.Ф. Кондратюк О.Ф. Кондратюк

От работников:
Председатель совета трудового
коллектива:

Н.А. Никуличева Н.А. Никуличева

Юридический адрес:
403552, Волгоградская область,
х. Верхнечеренский
пер. Больничный, 1
Тел. 4-13-77

*РКП 1334 Кассового района
Уведомительная регистрация
№ 82-2022-КПТ
от 03.01.2022 г.*

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономной организации социального обслуживания населения «Забота» (далее по тексту АНО СОН «Забота»). Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников АНО СОН «Забота» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Сторонами коллективного договора являются:

Работники организации, не являющиеся членами профсоюза (имеющие право уполномочить Совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем) (ст. ст.30, 31 ТК РФ);

работодатель в лице его представителя – директора Кондратюк Ольги Федоровны.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников АНО СОН «Забота».

1.3. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.7. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) с советом трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным (ч. 2 ст. 53 ТК РФ) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные (ст. 57 ТК РФ), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации и локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3. Стороны договорились, что:

3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами.

3.2. В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.4. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4. Рабочее время и время отдыха.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Продолжительность нормальной рабочей недели оставляет 40 часов при 5 рабочих днях (для мужчин) и 36 часов при 5 рабочих днях (для женщин).

4.1.2. В случае необходимости по просьбе работников устанавливается режим неполной рабочей недели или неполного рабочего дня.

4.1.3. Днями обычного отдыха являются суббота и воскресенье, нерабочими днями для работников являются общегосударственные праздничные дни, установленные, как нерабочие. Если праздник совпадает с выходными днями (суббота или воскресенье), то последний переносится на другой день, следующий за праздником.

4.1.4. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, указанных в

Трудовом Законодательстве РФ. Привлечение работников в выходные дни производится по письменному приказу администрации АНО СОН «Забота», с письменного согласия работника.

4.1.5. Дополнительная работа по другой должности осуществляется путем совмещения должностей, а по той же должности путем расширения зоны обслуживания или увеличения объема работ.

4.1.6. Работа в ночное время. Ночное время – с 22 часов до 6 часов.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (ст. 124-125 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам:
- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

4.3.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- в случае свадьбы работников - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- с началом учебного года (для родителей первоклассников) - 1 день;
- в случае свадьбы детей работников - 2 дня.

4.3.2. Предоставлять имениннику выходной день в день рождения.

4.3.3. Работник имеет право на освобождение от работы с сохранением заработной платы в следующих случаях:

1) при посещении поликлиники и другого лечебного учреждения, если это невозможно сделать в нерабочее время (в соответствии с документально подтвержденным периодом времени),

2) при вызове в суд или другой государственный орган в соответствии с документально подтвержденным периодом времени.

4.4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.4.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в

возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4.3. В случаях, предусмотренных (ст. 99 ТК РФ), работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.4.4. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.4.5. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной пятидневной рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

5. Оплата труда.

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Для сотрудников АНО СОН «Забота» устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

Зарплата сотрудников складывается из двух частей:

- фиксированной части - оклада;
- переменной части - премии, начисляемой, исходя из сроков и качества выполнения работы, достижения определенных результатов.

Всем сотрудникам организации может быть выплачена также дополнительная разовая премия за существенные достижения в работе в зависимости от финансовых показателей Организации.

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

5.3. Оклад сотрудника повышается, когда он переводится на другую должность, предполагающую большую ответственность, нагрузку и, соответственно, более высокую оплату.

Оклад может быть увеличен и в том случае, если сотрудник в течение полутора-двух лет стабильно показывает высокие результаты, не нарушает трудовую дисциплину, выполняет и перевыполняет план, демонстрирует лояльность компании и заинтересованность в повышении эффективности труда.

5.4. Оклад может быть понижен сотруднику, если он по состоянию здоровья или по собственному желанию переводится на должность с меньшей ответственностью и нагрузкой, а также с меньшей оплатой.

Организация вправе понизить оклад работнику, если аттестация показала, что он демонстрирует низкие результаты труда, не выполняет план, не справляется с должностными обязанностями, не обладает нужными знаниями в полном объеме и нужными компетенциями, не соответствует занимаемой должности.

Решение о снижении оклада может быть принято в таком случае только по результатам аттестации персонала и только специальной трудовой комиссией, в которую включаются представители службы персонала, руководитель АНО СОН «Забота» или заместитель, непосредственный начальник сотрудника, специалисты юридической и финансовой служб. О том, что трудовая комиссия приняла решение о понижении должностного оклада по результатам аттестации, сотруднику сообщается не менее чем за два месяца.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном (ст. 142 ТК РФ), в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

5.5.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

6. Гарантии и компенсации.

6.1. Работникам АНО СОН «Забота» устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночную смену;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего

Работника;

- за совмещение профессий (должностей).

6.1.1. Под сверхурочной понимается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу Работникам устанавливаются доплаты: за первые два часа сверхурочной работы - в размере 150 процентов часовой ставки;

за последующие часы сверхурочной работы - в размере 200 процентов часовой ставки.

Указанные доплаты не производятся Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

6.1.2. За работу в выходные и праздничные дни Работникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты:

- в размере 100 процентов часовой ставки - если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере 200 процентов часовой ставки - если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.1.3. Под работой в ночное время понимается работа с 22 часов вечера до 6 часов утра.

За работу в ночную смену Работникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 40 процентов часовой ставки.

6.1.4. За выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливается доплата в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада) по основной работе.

Указанная доплата выплачивается в течение всего периода выполнения обязанностей временно отсутствующего Работника.

6.1.5. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере 100 процентов оклада (должностного оклада) по основной работе.

Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий (должностей).

6.2. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пунктах 6.1. производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени.

6.3 Расчет размера часовой ставки производится путем деления суммы начисленной в расчетном периоде заработной платы на количество рабочих дней в этом периоде по календарю пятидневной рабочей недели и на 8 часов (величину продолжительности рабочего дня).

6.4. Совокупный размер доплат, установленных Работнику, максимальным размером не ограничивается.

6.5. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, и тогда работа оплачивается в одинарном размере.

7.Охрана труда и здоровье.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда два раза в год.

7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

7.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

7.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета трудового коллектива.

7.11. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.12. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.13. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

7.14. Вести учет средств социального страхования по организации лечения и отдыха работников.

8. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

8.4. Рассматривают в трехнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

8.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

8.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.