

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономной некоммерческой организации «Центр социальной поддержки пожилых людей и маломобильных групп населения «Золотая Осень»

на период с «01» января 2018г. по «31» декабря 2020 г.

Одобен (утвержден) на общем собрании

трудового коллектива организации.

«25» декабря 2017 г. Зарегистрирован за №\_\_1\_ от 25.12.2017 г. Иваново 2017 г.

## 1.ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Положениями Трудового кодекса РФ с последующими изменениями и дополнениями и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора является: работники Автономной некоммерческой организации «Центр социальной поддержки пожилых людей и маломобильных групп населения «Золотая Осень» в лице председателя представительного органа Шуминой Ольги Витальевны и директора Автономной некоммерческой организации «Золотая Осень», Кузнецова Сергея Николаевича, именуемого далее «Работодатель».

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально- экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Действие договора распространяется на всех работников учреждения и является обязательным для исполнения.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Работодатель признает представительный орган единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом в вопросах занятости, охраны и оплаты труда, режиме труда и других условий найма. Отдельные пункты договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия сторон. Любой пересмотр пунктов договора не может приводить к ухудшению социально- экономического положения членов коллектива.

1.7. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения работников учреждения руководящие документы, касающиеся вопросов оплаты труда, режима работы, выплаты различных компенсаций, социальных мероприятий и других вопросов, затрагиваемых настоящим договором.

1.8. Работодатель содействует привлечению работников к управлению центра через собрания - общие, по отраслям и подразделениям, комиссии представительного органа.

1.9. Члены трудового коллектива обязуются добровольно выполнять свои функциональные обязанности, проявлять инициативу, качественно в установленные сроки выполнять порученную работу, рационально использовать рабочее время, материальные ресурсы, электроэнергию, соблюдать трудовую дисциплину.

1.10. Работодатель вправе требовать возмещения материального ущерба, нанесенного членами трудового коллектива по их вине, в размерах, предусмотренных законодательством.

1.11. За невыполнение или нарушение условий настоящего договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически, но не более трёх лет.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

## 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.

## 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. В соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения» работодатель обязуется осуществлять мероприятия по обеспечению занятости работников, созданию новых рабочих мест.

3.2. Работодатель осуществляет прием на работу граждан по трудовому договору в соответствии со ст.56 ТК РФ, 57 ТК РФ. При этом с вновь принимаемыми сотрудниками обговариваются их функциональные обязанности, режим труда, отдыха, организация и оплата труда, установленные льготы, правила внутреннего распорядка.

3.3. При приеме на работу работодатель обязан в соответствии со ст. 68 ТК РФ ознакомить каждого работника с его должностной инструкцией, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями техники безопасности и охраны труда и другими локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовым функциям работника.

3.4. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется в порядке, предусмотренном статьями 196-208 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения работниками трудовой функции по определенной специальности, профессии, должности, а именно: работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд, а также обучение их вторым профессиям по профилю учреждения (социальное, педагогическое, психологическое, юридическое образование).

Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ученический договор).

3.5. Увольнение по основанию, сокращение численности штата работников организации или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, 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 случае прекращения деятельности учреждения или его структурного подразделения, расторжение трудовых договоров с работниками производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (ст. 178-181 ТК РФ).

Увольнение работника по основанию, совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности штатов, рассматриваются с участием представительного органа.

3.7. Стороны договорились, что кроме лиц, предусмотренных трудовым законодательством (работники с более высокой производительностью труда и квалификацией; семейные - при наличии двух и более иждивенцев; работники с профессиональным заболеванием; работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя), преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 4 года до пенсии);

- проработавшие в учреждении более 15 лет.

3.8. Работодатель и представительный орган признают, что важнейшим условием благополучия человека является его занятость. В этой связи работодатель обязуется в случае увольнения работников всячески способствовать их трудоустройству.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников АНО «Центр социальной поддержки пожилых людей и маломобильных групп населения «Золотая Осень».

4.2. Материальное стимулирование работников за основные результаты производственной деятельности осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании.

4.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц, соответственно 10 и 25 числа каждого месяца. В случае, когда сроки выплаты совпадают с выходными и праздничными днями, выплата производится накануне при условии поступления плановых платежей.

4.4. Оплата отпусков производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала. Отпускные начисляются исходя из среднемесячного заработка работника за последние 12 месяцев.

В расчет среднемесячного заработка не включаются:

единовременные выплаты;

материальная помощь всех видов.

Удержания из заработной платы производятся только в случаях и размерах, предусмотренных трудовым законодательством.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Нормативное рабочее время, за которое оплачивается полный тариф, (оклад), составляет 40 часов в неделю.

5.2. Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Принимается следующий график работы:

- понедельник, вторник, среда, четверг, пятница с 8-00 до 17-00;

- перерыв на обед с 12-00 до 13-00;

- суббота и воскресенье - выходные дни.

Изменение режима работы производится работодателем по согласованию с представительным органом и учетом мнения трудового коллектива.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без их согласия допускается только в случаях:

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи государственного имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых ставит под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия лиц, находящихся на обслуживании. (ст. 113 ТК РФ).

Графики работ ответственных работников учреждения (сиделок и санитарок) обеспечивающих социальное обслуживание людей составляются работодателем и согласовываются с представительным органом, доводятся до сведения работников в соответствии с законодательством.

Оплата труда в выходные или дежурств в праздничные нерабочие дни осуществляется либо в двойном размере, либо за два дополнительных оплачиваемых выходных дня.

5.3. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ может производиться в исключительных случаях (производственной необходимости) и только с письменного согласия работника и в пределах, предусмотренных действующим законодательством.

5.4. Работникам предоставляются ежегодные и дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.6. Директору учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней (Приказ Департамента социальной защиты Ивановской области № 69 – о.д. от 14.03.2007г.)

Заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 1 день за год работы, но не более 10 календарных дней.

В соответствии с приказом Министерства социального обеспечения РСФСР от 20.06.1979 № 76 «Об изменениях, дополнениях и редакционных уточнениях списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» и «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 № 298 / П-22 предоставляются :

Ø медицинским работникам - дополнительные отпуска продолжительностью 14 календарных дней;

Ø поварам, постоянно работающим у плиты - дополнительные отпуска продолжительностью 8 календарных дней;

Ø водителям автомобилей - дополнительные отпуска продолжительностью 8 календарных дней;

5.7. Отпуска предоставляются согласно графику, утвержденному работодателем не позднее, чем за две недели до наступления каждого календарного года.

По возможности работодатель должен учитывать желание работников. Утвержденный график вывешивается на видном месте или объявляется под расписку.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа и необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников, по возможности учитывая их пожелания. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников учреждения. Совместителям отпуск должен предоставляться одновременно с отпуском по основной работе.

5.8. По просьбе работника ему могут быть предоставлены следующие специальные отпуска с сохранением заработной платы, оформляемые приказом директора:

- родителям первоклассников- 1 день(1 сентября);

- родителям выпускников (выпускной бал) – 1 день;

- в случае юбилейной даты- 1 день;

- в случае свадьбы работника - 2 дня;

- в случае смерти близких родственников -3 дня.

5.9. Работнику по уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок, определяемый соглашением с работодателем.

5.10. Отпуска по беременности и родам предоставляются женщинам в соответствии с трудовым законодательством.

5.11. Матери или другому лицу, фактически осуществляющему уход за ребенком, в соответствии с законодательством предоставляется отпуск по уходу за ребенком.

5.12. Работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи экзаменов, зачетов предоставляется дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы.

Отпуска предоставляются только тем работникам, которые получают образование соответствующего уровня и по специальностям, определенным для данного учреждения, причем вышеуказанные образовательные учреждения должны иметь государственную аккредитацию (ст.ст.173-177 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

6.1. Работодатель обязуется:

Ø принимать меры по своевременному выполнению мероприятий, требований норм актов по охране труда (Приложение № 2);

Ø для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Ø осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режиме труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

6.3. Работодатель принимает меры по приобретению работникам отделений социальной, специализированной помощи на дому и отделения дневного пребывания (в соответствии с Перечнем работников, в отношении которых работодатель принимает меры по приобретению и выдаче спец. одежды, спец. обуви и хозяйственного инвентаря) и своевременной выдаче спец. одежды, спец. обуви и хозяйственного инвентаря, в соответствии с законом Ивановской области от 25 февраля 2005 года № 59-ОЗ «О социальном обслуживании населения и социальной поддержке отдельных категорий граждан в Ивановской области», с учетом предусмотренной сметы расходов.

Перечень работников, в отношении которых работодатель принимает меры по приобретению и выдаче спец. одежды, спец. обуви и хозяйственного инвентаря:

1. Дворник

2. Кастелянша

3. Сиделка

4. Санитарка

5. Социальный работник

6.4. Работодатель обеспечивает:

- всех работников социально- бытовыми помещениями, рабочими местами, здоровыми и безопасными условиями труда, производственного быта;

- надлежащий питьевой режим работников, для чего кабинеты укомплектовываются стандартными бытовыми электрическими чайниками для приготовления питьевой воды;

- ежегодный медицинский осмотр и сохраняет за работником среднюю заработную плату за время прохождения мед. осмотров, посещения медицинских учреждений.

6.5. При уходе работника на пенсию по возрасту или инвалидности работодатель выделяет выходное пособие в размере одного оклада.

6.6. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных работника. В случае неисполнения обязанности по нарушению порядка использования и неправомерного разглашения информации соответствующая виновная сторона договора обязана возместить другой стороне причиненный ущерб.

6.7. Для обеспечения социальной защищенности работников работодатель обязуется в дополнении к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь по заявлению нуждающегося в соответствии с Приложением об оплате труда работников.

6.8. Оплата по больничному листу производится за два календарных года, предшествовавших году наступления временной нетрудоспособности, в.т. за время работы у другого страхователя. Средний заработок для исчисления по временной нетрудоспособности следует включать только те виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в ФСС. Расчет больничного листа производить до 24 числа текущего месяца.

## 7. ПРИЗНАНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА И ГАРАНТИИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. Стороны признают представительный орган единственным и исключительным представителем всех работников по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

7.2. Представительный орган осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

7.3. Дополнения и изменения в настоящий договор в течение срока его действия могут, внесены по взаимной договоренности сторон. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к нему и регистрироваться в установленном порядке.

После соглашения сторон договор выносится на утверждение собрания трудового коллектива.

7.5. Контроль за выполнением договора осуществляется работодателем и представительным органом, не реже 1 раза в полугодие отчитываются перед трудовым коллективом о ходе выполнения договора.

7.6. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений работодателя и работников учреждения, по нему с точки необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса РФ и иных соответствующих нормативных актов о труде, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников учреждения по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.