

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Автономной некоммерческой организации социального
обслуживания граждан «Очаг»
на 2017-2020 годы**

**Утвержден на собрании работников
« 10 » марта 2017 г.**

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации (далее по тексту: РФ), иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники трудового коллектива Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Очаг» (далее по тексту: работники) в лице их представителя – Совета трудового коллектива (далее по тексту: Совет);

- работодатель – Автономная некоммерческая организация социального обслуживания граждан «Очаг» в лице директора Бульдяева А.К. (далее по тексту: работодатель).

1.2 Коллективный договор (далее по тексту: КД) разработан на основе ст.37 Конституции РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса РФ (далее по тексту: ТК);

- Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

- законов Республики Мордовия, иных нормативных актов Российской Федерации и Республики Мордовия (далее по тексту: РМ).

1.3 Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем на основе взаимно-согласованных интересов сторон (ст.40 ТК).

1.4 Предметом настоящего КД являются конкретизированные, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, представляемые работникам в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, Союзом работодателей РМ и Правительством РМ, территориальным соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст.41 ТК).

1.5 Работодатель признает Совет трудового коллектива - выборный орган - как единственного полномочного представителя работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Очаг», ведущего переговоры от их имени, защищающего их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

1.6 Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам организации.

1.7 Настоящий КД вступает в силу со дня подписания.

1.8 Положения настоящего КД распространяются на всех работников АНО СОГ «Очаг» и обязательны для выполнения работодателем, Советом и работниками.

1.9 Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждению вносимых изменений и дополнений общим собранием работников организации.

1.10 Работодатель знакомит с КД, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права всех работников, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, кроме этого, информирует работников о выполнении КД на собраниях.

1.11 Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия организации, договора с руководителем организации, реорганизации в форме преобразования организации;
- при смене формы собственности в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидации.

В перечисленных выше случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действующего КД на срок не более 3-х лет.

2.Трудовые (служебные) отношения и обеспечение занятости

2.1 Трудовые отношения в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Очаг» регулируются трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в организации.

2.2 Условия, включаемы в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством РФ, РМ, соглашениями по социально-экономическим вопросам и КД.

2.3. Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников, разрабатываются с учетом мнения Совета трудового коллектива.

2.4 Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

2.5 Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

2.6 Привлечение к сверхурочной работе производится работодателем с письменного согласия работника за исключением случаев, указанных в ст.99 ТК, и не должно превышать 120 часов в год, а для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, а также учесть мнение Совета. Работа в выходной день оплачивается в соответствии с ТК РФ или компенсируется отгулом.

2.7 Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочей недели сокращается на один час для всех работников.

2.8 Работодатель обязуется:

- заключать трудовые договора в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передавать работнику, другой хранить в организации;

- установить рабочую неделю с двумя выходными – в субботу и в воскресенье;

- время начала работы – 8 ч. 30 миң., окончания – 17 ч. 30 мин.;

- время перерыва для отдыха и питания – с 13ч.00 мин. до 14ч.00 мин.

- предоставлять гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

- не менее чем за 3 месяца до проведения организационных мероприятий (реорганизация, сокращение штатов, ликвидация и т.д.) представлять органам службы занятости и Совету информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых могут коснуться, а также сроке, в течение которого их намечено осуществить;

- при сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право оставления на работе при равных показателях эффективности и результативности деятельности и квалификации, помимо категорий, указанных в ст.179 ТК:

- а) одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 8-летнего возраста,

- б) лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

2.9 Увольнение работников по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 ст.81 ТК производится с учетом мотивированного мнения выборного органа - Совета трудового коллектива.

2.10 Право на отдых реализуется представлением работнику свободного от исполнения трудовых и служебных обязанностей времени вне

4

пределов установленного служебным или внутренним распоряжением нормальной продолжительности рабочего времени. При этом продолжительность основного оплачиваемого отпуска устанавливается работникам по трудовому договору – 28 календарных дней.

2.10.1 В соответствии с Постановлением Правительства РМ от 29.12.2003 г. №545 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств республиканского бюджета РМ», согласно Приказа Минсоцзащиты РМ от 30.12.2010 г. №390 руководителю учреждения представляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 12 календарных дней.

2.10.2 Согласно приказу директора организации за непрерывный стаж работы в сфере социального обслуживания населения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

от 3 до 5 лет стажа – 1 календарный день, от 6 до 9 лет стажа – 2 календарных дня, от 10 лет и более - 3 календарных дня.

2.10.3 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска последний суммируется с ежегодным дополнительным отпуском.

2.10.4 Отпуска по беременности и родам предоставляются работникам в соответствии с законодательством РФ.

2.10.5 Помимо ежегодного оплачиваемого основного и дополнительного отпусков работникам Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Очаг» предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска:

- в связи с вступлением в брак (работника или его детей) – 3 календарных дня;
- в случае рождения или усыновления ребенка – 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- в юбилей/ женщинам – 50, 55 лет, мужчинам – 50, 60 лет/ - 2 календарных дня;
- при переезде на новое место жительства – 2 календарных дня;
- за участие в спортивных соревнованиях – 1 календарный день;
- одиноким матерям (отцам) 1 сентября для сопровождения ребенка в школу – 1 календарный день.

2.10.6 Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые выходные дни: одному из работающих родителей/опекуну/попечителю для ухода за детьми-инвалидами по достижению ими возраста 18 лет предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

2.10.7 Графики отпусков работников утверждаются работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

2.10.8 По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может соединяться с дополнительными отпусками или предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не может быть менее 14 календарных дней. По согласованию с работодателем работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

2.10.9 Выплата денежного содержания за период оплачиваемых отпусков должна производиться не позднее 5 дней до начала указанного отпуска.

2.10.10 По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году,
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году,
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году,
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

3. Оплата труда

3.1 Зарплата работников, работающих по трудовому договору, выплачивается на основе принятой в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Очаг» системы оплаты труда.

3.2 В соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Очаг» (приказ № 5 от 01.03.2017г.) заработная плата работников Организации включает в себя следующие виды выплат:

- оклад;
- стимулирующие (премиальные) выплаты.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

Ежемесячное премирование:

- премия по итогам работы за месяц.

Единовременное премирование:

- премия по итогам успешной работы за год;
- за выполнение особо важных и сложных заданий.

Порядок расчета стимулирующих выплат закреплен в приложении к Положению об оплате труда и премировании работников.

3.3 Работодатель обязуется:

- заработную плату выплачивать непосредственно работнику, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом или трудовым договором;

- в трудовом договоре указать сумму должностного оклада, время выплаты заработной платы.

3.4 Заработную плату выплачивать не реже 2-х раз в месяц в сроки:

- за первую половину месяца – 20 числа

- за вторую половину месяца – 5 числа

3.5 Размер аванса установлен из расчета 40 % базового оклада с учетом фактически отработанного времени. Внеплановый аванс может быть выдан работникам по их личным заявлениям, подписанным работодателем, в счет заработной платы с указанием размера аванса.

4. Охрана труда и здоровья

4.1 Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания граждан «Очаг» в качестве одного из приоритетных направлений.

4.2 Работодатель обязан:

- в соответствии с ТК РФ обеспечить здоровые и безопасные условия труда;

- проводить инструктаж работников по вопросам условий и охраны труда;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующими нормативными документами;

- обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров работниками в установленные сроки.

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1 Поощрять работников в связи с юбилейными датами 50-55 лет – женщинам и 50-60 лет – мужчинам.

5.1.2 Оказывать за счет средств учреждения материальную помощь:

- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, родители);

- перенесшим сложную операцию с лечением свыше 2-х месяцев;

- в связи со стихийными бедствиями.

5.1.3 Выделять средства на охрану труда для приобретения препаратов, входящих в комплект медицинских аптечек для оказания доврачебной медицинской помощи.

5.1.4 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, а также дополнительное страхование на основе заключенных договоров со страховыми компаниями.

5.1.5 Своевременно перечислять в страховые фонды средства в размерах, определяемых законодательством.

5.1.6 В соответствии с Законом РФ « Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих.

5.1.7 Компенсировать затраты на проезд работникам, должностными обязанностями которых предусмотрен разъездной характер работы, в размере 100 % стоимости проездного билета на общественном транспорте.

6. Обязательства Совета трудового коллектива

Совет обязуется:

6.1 Способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

6.2 Представительствовать от имени всех работников учреждения при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации (ст.29 ТК).

6.3 Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда (ст.41 ТК).

6.4 Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальным нормативным актам (ст.372 ТК).

6.5 Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД (ст.41 ТК).

6.6 Представлять интересы членов коллектива при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.

6.7 Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнение соглашения по охране труда.

6.8 Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

6.9 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда в организации и окружающей природной среды, добиваться устранения выявленных нарушений.

6.10 Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации.

6.11 Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

6.12 Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД.

6.13 Требовать через вышестоящие органы Государственной инспекции труда привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД.

6.14 Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.15 Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы работников учреждения в случае возникновения трудовых споров.

6.16 Не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. забастовки по вопросам, включенным в КД при условии их выполнения работодателем.

7. Обеспечение прав и гарантий деятельности Совета трудового коллектива

7.1 Работодатель и Совет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, ТК и другими законодательными актами.

7.2 Работодатель признает, что Совет является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК)
- ведения коллективных переговоров, заключения КД и контроля за его исполнением

- соблюдения законодательства о труде

- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров

7.3 Работодатель оказывает содействие Совету в организации его деятельности (ст.32 ТК)

7.4 Работодатель включает представителей Совета в коллегиальные органы управления организации в соответствии со ст.52 ТК.

7.5 Обеспечивать участие представителей организации в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией организации

7.6 Безвозмездно предоставлять Совету помещение, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте

7.7 Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы членам Совета – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников

(осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением КД, др.):

- председателю Совета – 2 ч.в неделю;
- его заместителю – 1 ч.в неделю;
- членам Совета – 1 ч.в неделю.

8. Контроль выполнения коллективного договора

8.1 Контроль выполнения КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю выполнения КД соответствующими органами по труду.

8.2 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.3 Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения.

8.4 Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год работы подводятся на общем собрании работников. С докладами об итогах выполнения КД выступают представители сторон, подписавшие КД.

8.5 Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются работодателем.

Представитель Работодателя:
Директор АНО СОГ «Очаг»

Представитель Работников:
Председатель Совета
трудового коллектива

Бульдяев А.К.

Матвеева А.В.

