

Принят на собрании
трудового коллектива
АНО «Центр социальной
помощи
«Красноборская дубрава»

от 09 января 2019 года

Коллективный договор

**Автономной некоммерческой организации
«Центр социальной помощи «Красноборская дубрава»
на 2019-2021 гг.**

с.Красный Бор 2019 год

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законами Российской Федерации, Республики Татарстан «О коллективных договорах и Соглашениях» и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности, установление согласованных сторонами мер по социально-экономической защите работников, предоставление им дополнительных льгот и гарантий.

1.2. Коллективный договор является правовым актом и его действие распространяется на всех работников Автономной некоммерческой организации «Центр социальной помощи «Красноборская дубрава» (далее – АНО «Центр социальной помощи «Красноборская дубрава»).

1.3. Сторонами договора являются:

- работники в лице их представителя – Совет трудового коллектива АНО «Центр социальной помощи «Красноборская дубрава» (приложение 1).
- работодатель в лице директора АНО «Центр социальной помощи «Красноборская дубрава» – Суханова Анна Сергеевна.

1.4. Совет трудового коллектива выступает в качестве полномочного представителя работников, участвует в ходе разработки и заключения коллективных договоров, в ходе ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов: оплаты труда и занятости, найма и увольнения, охраны труда.

1.5. Права и обязанности сторон:

1.5.1. Работник имеет право на: (ст.21 ТК РФ)

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым Кодексом
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- работники, имеющие контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения (буфетчица, повар, сестра-хозяйка, мойщик посуды) проходят бесплатно медицинский осмотр один раз в год; все остальные сотрудники – бесплатный медицинский осмотр 1 раз в год.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда
- обязательно пройти медицинский осмотр при поступлении на работу

Лица, не достигшие возраста 21 года, проходят периодический медицинский осмотр бесплатно ежегодно (ст. 213 Трудового Кодекса).

1.5.2. Социальный работник имеет право на:

- работу на условиях трудового договора;
- защиту профессиональной чести, достоинства и деловой репутации, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение специальной одеждой, обувью и инвентарем;

Социальный работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- усовершенствовать работу по оказанию платных дополнительных услуг;
- согласно Постановления Кабинета Министров РТ от 18.08.2003 г. № 433 «О платных дополнительных услугах», разъяснить каждому обслуживаемому содержание этого Постановления, а также содержание Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 12.02.2007 г. № 41 «Об утверждении положения об индивидуальной нуждаемости гражданина пожилого возраста и инвалида в социальном обслуживании в отделениях социального обслуживания на дому КЦСОН и домах-интернатах системы социального обслуживания РТ».

1.5.3. Работодатель имеет право: (ст. 22 Трудового Кодекса)

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;

Работодатель обязан:

- соблюдать законы, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности согласно штатного расписания;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности согласно штатного расписания;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором организации;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- осуществлять совместно с фондом социального страхования контроль за правильным и рациональным расходованием средств государственного социального страхования;
- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.6. Стороны согласились в том, что:

1.6.1. Коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства РФ и РТ.

1.6.2. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового коллективного договора.

1.6.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

1.7. Стороны информируют и предоставляют друг другу запрашиваемую информацию, вносят предложения на всех стадиях разработки проектов нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные, трудовые права и интересы работников АНО «Центр социально помощи «Красноборская дубрава».

1.8. Стороны договорились довести текст коллективного договора до всех работников Центра в течение одного месяца со дня его подписания.

2. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством о труде РФ и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.3. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме: отдел кадров, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения.

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

поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.6. Трудовой договор с работниками АНО «Центр социально помощи «Красноборская дубрава» заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается: (ст. 59 ТК РФ)

- с лицами, работающими в организации по совместительству;

- с пенсионерами по возрасту;

- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения;

В срочном трудовом договоре должны быть оговорены сроки его действия (ст. 58 ТК РФ), иначе договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6.1. Изменение условий трудового договора между работником и работодателем может быть произведено только с согласия работника (ст. 73 ТК РФ)

2.6.2. Перевод работника с трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на срочный трудовой договор, допускается только с согласия работника

2.6.3. Основаниями прекращения трудового договора являются: (ст. 77 ТК РФ)

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ)

- истечение срока трудового договора, заключенного на определенный срок;

- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

2.7. Режим труда работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации.

2.8. Для работников устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 36 часов в неделю, на основании Постановления ВС РСФСР от 1 ноября

1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» предусмотрена 36-ти часовая рабочая неделя.

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

- с понедельника по пятницу – с 8.00 до 16.00 (обед с 12.00 до 13.00), в предпраздничные дни устанавливается сокращенный рабочий день – до 15.00.

Время начала и окончания работы для сотрудников работающих в сменном режиме определяется согласно графику.

2.9.1. Выходными днями являются:

- суббота, воскресенье.

2.10. Директору, главному бухгалтеру, специалистам по социальной работе устанавливается ненормированный рабочий день.

2.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам продолжительностью 28 календарных дней.

2.11.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам на время учебы при предоставлении подтверждающих документов.

2.11.2. Продолжительность ежегодных (основного и дополнительных оплачиваемых) отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Праздничные нерабочие дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст.120 ТК РФ).

2.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем.

2.13. График отпусков работников утверждается руководителем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

3. Оплата труда

3.1. Руководитель Центра принимает меры по обеспечению устойчивой работы организации и формирования фонда оплаты труда.

3.2. Организация самостоятельно определяет формы, системы оплаты труда, размеры надбавок, доплат, премий, иные выплаты стимулирующего характера, а также структуру и штаты без учета соотношений работников различных категорий.

3.3. Изменение условий оплаты труда работников производится с учетом мнения Совета трудового коллектива и извещением работников не менее чем за два месяца до их введения.

3.4. Оплата труда работников АНО «Центр социальной помощи «Красноборская дубрава» производится согласно утвержденному штатному расписанию. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Месячная заработная плата работника (включая доплаты и надбавки

стимулирующего и компенсационного характера) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.5. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (расширение зон обслуживания) в % и суммовом выражении, которые размерами не ограничиваются. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается администрацией по соглашению сторон трудового договора.

3.6. Заработная плата выплачивается не реже 2 раз в месяц: аванс (не менее 40% месячного тарифного оклада) – 25 числа текущего месяца, окончательный расчет – 10 числа последующего месяца. В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки без уважительных причин работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст.142 ТК РФ).

3.7. Минимальный размер заработной платы по АНО «Центр социальной помощи «Красноборская дубрава» составляет 11280 рублей 00 копеек (Федеральный закон от 02.06.2016 N 164-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда").

3.8. Заработная плата руководителю Центра выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам организации.

3.9. За работниками на время приостановления работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.10. Оплата простоев не по вине работника производится в размере среднего заработка.

3.11. При направлении на переквалификацию с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

3.12. За работу в ночное время с 22.00 предшествующего дня до 6.00 последующего дня работникам производится доплата в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.13. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день.

3.14. Работникам, привлекаемым к работе в выходной или нерабочий праздничный день, а также к сверхурочным работам, производится повышенная оплата труда в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, выплачивается в размере не менее, чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника, работающего в выходной день или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере.

3.15. Оплата труда работников организации производится согласно положения об оплате труда, утвержденного руководителем организации.

3.16. Премирование работников производится в соответствии с положением, утвержденным руководителем организации.

Руководителю Центра премия устанавливается внутренним приказом организации.

Источниками образования материального стимулирования являются:

- средства, предусмотренные в фонде оплаты труда на данные цели;
- экономия по фонду оплаты труда;
- выплаты из внебюджетного фонда.

4. Содействие занятости

4.1. Работодатель:

4.1.1. В соответствии с законом РФ «О занятости населения в РФ» осуществляет согласованные с Советом трудового коллектива мероприятия по обеспечению занятости работников.

4.1.2. Содействует в обеспечении работой молодых специалистов.

4.1.3. Предупреждает работника о его предстоящем увольнении не менее чем за два месяца.

4.1.4. В случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих, высвобождаемым работникам предоставляют льготы и компенсации в соответствии с законодательством РФ и РТ.

4.2. Работнику, уволенному из организации в связи с сокращением численности штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в организации в случае создания в нем новых рабочих мест, а также его трудоустройства во вновь создаваемое учреждение.

4.3. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в соответствии с законодательством.

4.4. Работник, уволенный в связи с сокращением численности или штата должен в течение двух недель обратиться в органы труда и занятости.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 7 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5. Охрана труда и здоровья

5.1. Стороны решили, что охрана труда и здоровья работников – это одно из приоритетных направлений сотрудничества.

5.2. В соответствии с постановлением Минтруда России от 12 октября 1994 года № 64 создана служба охраны труда.

5.3. Работодатель обязан:

- обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- разрабатывать и осуществлять за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников;
- мероприятия, проводимые по охране труда: инструктаж по охране труда и техники безопасности, соответствующая учеба по охране труда;
- организовывать проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

5.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить выполнение установленных законодательством гарантий и льгот работникам.

6.1.2. Предоставлять работникам за счет бюджетных средств оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три календарных дня;
- бракосочетание детей – один календарный день;
- проводы сына на службу в армию – один календарный день;
- смерть детей, родителей, супруга – три календарных дня.
- без больничного листа – три дополнительных календарных дня за отработанный период.
- директору, главному бухгалтеру, специалистам по социальной работе за ненормированный рабочий день предоставлять дополнительно к отпуску три оплачиваемых выходных дня.

6.1.3. Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день с сохранением заработной платы (в соответствии с Постановлением Совета Министров ТССР от 14.06.1991 № 261).

6.1.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

6.2. Работодатель обязуется в пределах фонда экономии средств, а при его отсутствии ассигновать за счет средств от предпринимательской деятельности материальную помощь сотрудникам учреждения:

- к юбилейным датам (50 лет для женщин и мужчин, 55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин) выплачивать (или премировать) материальную помощь в размере 5000 (пяти тысяч) рублей;
- со смертью близких родственников: детей, родителей, супруга – в размере 3000 (трех тысяч) рублей;
- в связи с поступлением детей сотрудников в первый класс средней образовательной школы, с окончанием школы – 1000 (одна тысяча) рублей;
- в связи с заболеванием (оперативное вмешательство) – до 5000 (до пяти тысяч) рублей (в зависимости от сложности заболевания).

Директор АНО «Центр социальной помощи
«Красноборская дубрава»

А.С.Суханова

Председатель совета трудового коллектива

Ю.В.Коробейникова

**Совет трудового коллектива
Автономной некоммерческой организации «Центр социальной помощи
«Красноборская дубрава»**

Председатель совета трудового коллектива - специалист по социальной работе
Коробейникова Юлия Васильевна.

Секретарь совета трудового коллектива – психолог Яковлева Елена Анатольевна,

Члены совета трудового коллектива:

Покалина Гульсара Рахимзяновна – главный бухгалтер

Хасанова Венера Рашитовна – медицинская сестра

Шестакова Таисия Александровна – медицинская сестра – массажист

Мухаметдинова Ирина Александровна – инструктор по ЛФК

Могилева Рузана Анатольевна – инструктор по труду

Плотникова Галина Александровна – повар.

Коробейникова Инна Витальевна – старшая няня.