



<p>Директор Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Исток»</p> <p> /Т.Н. Назаренко/ «01» 2024г.</p>	<p>Председатель первичной профсоюзной организации Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Исток» Зерноградской районной организации Ростовской областной территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ</p> <p> /А.В. Жолудева/ «01» 2024г.</p>
--	---

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономной некоммерческой организации социального
обслуживания населения «Исток»
(6111014627)
01.02.2024-31.01.2027г.

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 21019/24-1337
от 28.08.2024

Предыдущий коллективный договор
Действовал по 31.01.2024г.

Зерноградский район

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Заключен « 01 » 02 2024 года.

1. Автономная некоммерческая организация социального обслуживания населения «Исток» (АНО СОН «Исток»)

2. Назаренко Татьяна Николаевна (тел. 8-950-865-92-90)

Фамилия, имя, отчество (полностью), телефон (факс) работодателя (представителя работодателя), индивидуального предпринимателя

3. Председатель профсоюза Жолудева Анна Владимировна

Представитель органа первичной профсоюзной организации или иной представитель, избираемый работниками

4. 347740, Ростовская область, г.Зерноград, ул.Мира, д.16

(реквизиты, почтовый индекс, адрес организации, индивидуального предпринимателя)

5. ОКФС – 14 - Автономная некоммерческая организация

(Организационно-правовая форма собственности)

6. ОКВЭД 88.10 – Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам

88.99 - Предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки

(основные виды деятельности)

7. ОГРН: 102610026770 от 10.08.2020 г. Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 26 по Ростовской области

(дата, место и номер свидетельства о государственной организации, свидетельства индивидуального предпринимателя)

Коллективный договор подписали:

От работодателя: директор Назаренко Т.Н.

(должность, Ф.И.О.)



(подпись)

От работников: заведующий отделением Жолудева А.В.

(должность, Ф.И.О.)



(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
Работодатель – Автономная некоммерческая организация социального обслуживания населения «Исток» в лице директора Назаренко Татьяны Николаевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации - «Работники», представленные профсоюзным комитетом АНО СОН «Исток» в лице председателя профсоюза Жолудевой Анны Владимировны.

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых условий. На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

4. Основные принципы взаимоотношения сторон
Основными принципами взаимоотношения сторон являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

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

6. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

7. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

8. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

9. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

10. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

11. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента его подписания.

12. Доведение условий коллективного договора до работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Исток». Не позднее месяца после подписания коллективного договора работодатель обязуется довести текст коллективного договора до работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Исток». Полный текст коллективного договора в обязательном порядке находится у работодателя, главного бухгалтера, и в профсоюзном комитете.

РАЗДЕЛ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Трудовые отношения между Работодателем и Работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю перечень документов в соответствии со ст.65 ТК РФ, сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее, а также справку об отсутствии судимости (ст.351¹ ТК РФ).

2.1. Работодатель:

1. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением о защите персональных данных работника, Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников АНО СОН «Исток», Положением о выплатах стимулирующего характера и других условиях оплаты труда работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Исток», должностными инструкциями каждого вновь принимаемого на работу :

2. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

В соответствии со ст.60² Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.Обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ростовской области;
- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленными правилами и инструкциями по охране труда;
- работников организационно-техническими условиями, необходимыми для исполнения трудовых (должностных) обязанностей;
- информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- оплату труда и другие выплаты в соответствии с трудовым законодательством, и трудовым договором;
- выплату в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, трудовыми договорами;
- информирование работника о начислении заработной платы, размерах и основаниях удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- ознакомление работников под роспись с принимаемыми локальными правовыми актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (должностными обязанностями);
- рассмотрение представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей;
- обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнение иных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами и трудовыми договорами.

2.2. Работодатель имеет право:

1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
4. требовать от работников исполнения ими трудовых (должностных) обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
6. принимать локальные правовые акты.

2.3. Работник имеет право на:

1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
8. защиту своих персональных данных;
9. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;
10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
11. защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
12. ознакомление со всеми материалами своего личного дела, с отзывами о

профессиональной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений;

13. защиту трудовых прав в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

14. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

15. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

16. пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Работник обязан:

1. способствовать выполнению производственных задач;

2. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

3. соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, устав муниципального образования и иные правовые акты и обеспечивать их исполнение;

4. соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;

5. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, порядок работы со служебной информацией;

6. соблюдать трудовую дисциплину;

7. выполнять установленные нормы труда;

8. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

9. бережно относиться к имуществу работодателя, обслуживаемых и других работников;

10. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

11. повышать свой профессиональный уровень;

12. укреплять свое здоровье.

2.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Исток», повышению эффективности труда работников и специалистов, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации

- мероприятий по обмену опытом между работниками других организаций;
- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора;
 - представлять от имени работников-членов профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;
 - вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
 - осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
 - добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

РАЗДЕЛ 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Работодатель:

1. Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штата работников, Работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.
2. Обеспечивает при кратковременном снижении объемов производства:
 - временную приостановку найма новых работников на вакантные места;
 - перевод работников на режим неполного рабочего времени с их письменного согласия с учетом мнения профсоюзного органа и соблюдением норм трудового законодательства;
 - сокращение управленческих расходов;
 - другие меры, направленные на сокращение издержек.
3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности штата рассматривает в соответствии с действующим Уставом организации с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, с предоставлением обоснования по сокращению.
4. Основными критериями массового увольнения стороны считают:
 - ликвидацию предприятия с численностью работников 15 и более человек;
 - сокращение численности или штата работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Исток».
5. Обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее, чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении

численности или штата работников в письменной форме уведомлять орган первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

6. Проводит сокращение численности или штата работников лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- введение режима неполного рабочего времени в целом по организации осуществляется с персональным предупреждением об этом работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

8. При расширении производства обеспечивает приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также лиц, увольнение которых не допускается ст.261, 269 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет лицам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет, до пенсии);
- проработавших в данной организации свыше 10 лет;
- лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- одиноким матерям и лицам с семейными обязанностями, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет.

10. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставляет по его письменному заявлению не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

1. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях, установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
2. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Исток».

4.2. Работникам Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Исток» устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренным действующим законодательством. Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни производится по распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного), кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4. Продолжительность работы накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

4.5. В течение ежедневной работы работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания; в соответствии с утвержденным распорядком дня, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

4.6. Работники организации могут привлекаться к дежурству согласно графику:

- продолжительность дежурства не может превышать продолжительности обычного рабочего дня;

- дежурство в выходные и в праздничные дни компенсируется предоставлением в ближайшие 10 дней отгулом той же продолжительности, что и дежурство.

4.7. В соответствии со ст.112 ТК РФ работа не производится в установленные праздничные дни. В дни совпадения выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного) и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года. Если работник заболел во время отпуска, то отпуск продлевается на число дней болезни, а также может быть перенесен по соглашению с администрацией на

другой срок (ст.124 ТК РФ).

4.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. На основании ст.122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы в организации, либо по соглашению сторон до истечения 6-ти месяцев.

4.11. Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

4.12. Работники имеют право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам с согласия руководителя.

4.13. Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке:

- женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске до 14 календарных дней;
- женщине, воспитывающей 2-х и более детей до 14 лет;
- родителю, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи — на срок по заключению органов здравоохранения;
- работникам в случае регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ).

4.14. Работодатель обязуется при организации отдыха выходного дня для работников АНО СОН «Исток» производить оплату в размере до 50% стоимости за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Профсоюзный комитет обязуется:

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.
2. Предоставить работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.
3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.
4. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.
5. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

6. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности выплачивается согласно Положению по оплате труда работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Исток» утвержденному протоколом № 3 от 20.11.2020г. общего собрания учредителей.

5.2. Минимальный размер оплаты труда изменяется в соответствии с законодательством Российской Федерации. В минимальный размер оплаты труда включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

5.3. Оплата труда руководителей и специалистов производится на основе должностных окладов, которые устанавливаются в соответствии с должностью и квалификацией работника.

5.4. Конкретные размеры месячных окладов рабочих устанавливаются в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы и условий труда, а также с учетом напряженности нормированных заданий, норм обслуживания и нормативной численности.

5.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: аванс — 22-го числа (ежемесячно) и окончательный расчет - 7-го числа. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.136 ТК РФ).

5.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет — 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет — 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет — 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет — 0,30.

5.7. Условия премирования и конкретные размеры премии устанавливаются на основании Положения, утвержденного директором АНО СОН «Исток» с согласованием общего собрания учредителей. В случае применения к работнику взысканий (выговор) данный работник лишается всех видов вознаграждений в течение года или до снятия

дисциплинарного взыскания приказом руководителя.

5.8. Работники АНО СОН «Исток» имеют право на получение материальной помощи за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.9. Производить доплаты, надбавки в процентах к тарифным ставкам, окладам за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренном законодательством.

5.10. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании Положения «Об условиях оплаты труда и выплатах стимулирующего характера».

Профсоюзный комитет обязуется:

1. Принимать непосредственное участие в решении вопросов по оплате труда и осуществлять систематический контроль:

- за соблюдением принципа социальной справедливости при оплате труда;
- за своевременной выплатой заработной платы;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

6.1. Создавать безопасные условия труда для сохранения жизни и здоровья работников.

6.2. Не допускать производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

6.3. Возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995г. № 180.

6.4. Обеспечивать соблюдение требований нормативных правовых актов, нормативных документов федерального, регионального уровня в области производственной безопасности и охраны труда.

6.5. Проводить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкции по охране труда в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

6.6. Привлекать работников к участию в деятельности по обеспечению требований безопасности, созданию здоровых и безопасных условий труда.

6.7. По каждому несчастному случаю образовать специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травмы.

6.8. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, принимает на себя обязательства:

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во время выходного дня;

- установить для женщин, работающих в сельской местности 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

6.9. Работающим родителям (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. (ст.262 ТК РФ).

6.10. Проведение специальной оценки условий труда, один раз в пять лет (426-ФЗ от 28.12.2013)

6.11. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.

6.12. Стороны совместно:

6.12.1. Организуют и осуществляют информационно-просветительскую работу в коллективе работников по вопросам ВИЧ/СПИД, в том числе о реальности инфицирования ВИЧ в настоящее время и мерах защиты от заражения, а также недопущении системы и дискриминации в отношении работников, живущих с ВИЧ.

6.12.2. Содействуют организации и проведению акций по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочих местах с возможным привлечением внешних исполнителей для полной гарантии конфиденциальности процессов консультирования и результатов тестирования.

6.12.3. Работодатель финансирует, а Профсоюзный комитет организует обучение по основным вопросам тематики «ВИЧ/СПИД и сфера труда» для представителей служб по работе с персоналом, охраны труда, членов молодежного совета организации. Лица, участвующие в обучении, освобождаются на время обучения от основной работы с сохранением среднего заработка за счет Работодателя.

6.12.4. Работодатель обеспечивает, а Профсоюзный комитет содействует поддержанию в коллективе работников благоприятной социально-психологической обстановки, не допускающей любых форм стигмы (травли, оскорблений, насмешек, игнорирования и др.) и дискриминации в отношении работников, живущих с ВИЧ, и членов их семей.

Профсоюзный комитет обязуется:

1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников

- по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;
 3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;
 4. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

Работники обязуются:

1. Соблюдать требования охраны труда, правильно использовать СИЗ, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
2. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину.
3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда
4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) за счет средств работодателя медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медосмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законами, лично участвовать в обеспечении безопасных условий труда на своем рабочем месте в пределах выполнения своей трудовой функции, следить за исправностью используемых оборудования, инструментов и так далее (ст.214 ТК)
5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.

7.1. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего работодатель обязуется совместно с профсоюзным комитетом создать комиссию по рассмотрению листов нетрудоспособности и поручить ей контроль над целевым использованием средств социального страхования. Обеспечить качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготную пенсию, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов на

обязательное пенсионное страхование; информировать работников о сведениях, предоставленных в органы Пенсионного фонда. Оказывать содействие в сборе и предоставлении работником документов для назначения пенсии.

7.2. Работники, а в некоторых случаях и их семьи, обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности, а женщинам, кроме того, пособиями по беременности и родам, а также единовременным пособием за постановку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- пособиями по случаю рождения ребенка;
- пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца.

7.3. Работодатель принимает конкретные меры по профилактике заболеваемости, создает условия к снижению временной нетрудоспособности:
- обеспечивает проведение медосмотров работников, полное их обследование. Срыв прохождения медицинских осмотров, является для лиц, по чьей вине это допущено, нарушением трудовой дисциплины;

7.4. Работодатель обязуется обеспечить спецодеждой, обувью и инвентарем сотрудников за счет средств, предусмотренных в смете расходов организации согласно Перечню и норм выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря. Выдача спецодежды и обуви сверх норм может осуществляться за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.5. Работодатель обязуется ежемесячно перечислять профсоюзной организации 0,1% от суммы начисленной заработной платы за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при наличии средств.

7.6. Оказывать каждому работнику материальную помощь в пределах 1% от фонда оплаты труда, согласно поданных заявлений.

7.7. Предоставление оплачиваемого дня отдыха родителям, дети которых учатся в 1,4, 9 и 11 классах в День знаний, а также в день Последнего звонка или выпускного.

7.8. Выплаты стимулирующего характера проводить при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.9. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуется:

- проводить с работниками АНО СОН «Исток» культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу и праздничные мероприятия;
- приобретать новогодние подарки для детей работников АНО СОН «Исток» по мотивированным заявкам.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Исток»

8.1. Работодатель признает профсоюзный комитет Автономной некоммерческой

организации социального обслуживания населения «Исток» полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель:

- принимает решения по согласованию с профсоюзным комитетом вопросов, указанных в п.8.3.
- предоставляет возможность участия представителям профсоюзного комитета в оперативных совещаниях;
- информирует профсоюзный комитет обо всех изменениях экономического, финансового, структурного, организационного характера, если они могут привести к невыполнению реализации настоящего коллективного договора, в порядке, установленном главой 58 Трудового кодекса РФ;
- беспрепятственно предоставляет информацию по вопросам труда, финансового, экономического и социального развития АНО СОН «Исток»;
- предоставляет профсоюзному комитету возможность для проведения заседаний, мероприятий, хранения документов, размещения информации в доступном для всех работников месте;
- предоставляет членам профкома (председателю, секретарю), не освобожденным от основной работы, не менее 4 часов еженедельно для выполнения общественных обязанностей с сохранением заработной платы.
- освобождает от работы с сохранением средней заработной платы членов профсоюза для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания, президиумы), на учебу профсоюзного актива и т. п.

8.3. Профсоюзный выборный орган (профком) представляет интересы работников АНО СОН «Исток» по следующим вопросам:

8.3.1. изменение условий трудового договора (ст.74 ТК РФ);

8.3.2. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ);

8.3.3. работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (ст. 99 ТК РФ);

8.3.4. работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

8.3.5. установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

8.3.6. нормирование труда (ст.159 ТК РФ);

8.3.7. гарантии и компенсации работникам при ликвидации АНО СОН «Исток», сокращения численности или штата работников АНО СОН «Исток», (ст.180 ТК РФ);

8.3.8. обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст.212 ТК РФ);

8.3.9. при несчастном случае на производстве (ст.228 ТК РФ);

8.3.10. расследование несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ);

8.3.11. порядок, место, и сроки выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ);

8.3.12. стимулирующие выплаты (ст.144 ТК РФ);

8.3.13. подготовка и переподготовка кадров (ст.196 ТК РФ);

8.3.14. локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем (ст.8 ТК РФ);

- 8.3.15. утверждение правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ),
основные права и обязанности работника АНО СОН «Исток», (ст.21 ТК РФ);
- 8.3.16. персональные данные работника АНО СОН «Исток», (ст. 88, 89 ТК РФ);
- 8.3.17. продолжительность ежедневной работы (смены) (ст.94 ТК РФ);
- 8.3.18. ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.116 ТК РФ);
- 8.3.19. исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст.121 ТК РФ);
- 8.3.20. продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.124 ТК РФ);
- 8.3.21. повышение уровня реального содержания заработной платы (ст.134 ТК РФ);
- 8.3.22. установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- 8.3.23. оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
- 8.3.24. дисциплина труда и трудовой распорядок АНО СОН «Исток», (ст.189 ТК РФ);
- 8.3.25. по иным вопросам.

Профсоюзный комитет принимает меры по обеспечению путевками членов профсоюза с 30 % снижением стоимости.

Мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профсоюзного комитета распространяются только на членов профсоюза.

8.4. Профсоюзный комитет принимает участие в управлении АНО СОН «Исток», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

Основными формами такого участия являются:

- учет мнения профсоюзного комитета;
- проведение консультации с работодателем по вопросам принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- получение информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников АНО СОН «Исток»;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе АНО СОН «Исток», внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

8.5. Поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности АНО СОН «Исток», и, следовательно, на повышение гарантий работников.

8.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе: условий найма, увольнения, оплаты труда, правил и норм охраны труда.

8.7. Заслушивает представителей работодателя, ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий коллективного договора, принимает соответствующие решения.

8.8. Требуется устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушения коллективного договора, в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений работодатель или его представители

- сообщают о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
- 8.9. Контролирует использование средств социального страхования в интересах работников Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Исток».
- 8.10. При проведении аттестации работников АНО СОН «Исток» в состав аттестационной комиссии вводится представитель из числа членов профсоюзного комитета.

РАЗДЕЛ 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

- 9.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно (или в сроки, установленные в коллективном договоре), отчитываются о ходе его выполнения на собрании (конференции) работников организации.
- 9.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.
- 9.3. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 9.4. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 10.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.
- 10.2. После подписания Коллективного договора работодатель представляет его в Управление по труду министерства труда и социального развития Ростовской области для уведомительной регистрации.
- 10.3. Тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации не позднее месяца с момента его подписания.
- 10.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.
- 10.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.