Директор Автономной некоммерческой Председатель профсоюзного коллектива

организации «Центр социального Автономной некоммерческой

обслуживания населения Пролетарского организации «Центр социального

района» обслуживания населения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Е.Марченко Пролетарского района»

«09» января 2023г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.И.Скворцова

МП «09» января 2023г

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Автономная некоммерческая организация**

**«Центр социального обслуживания населения**

**Пролетарского района»**

**ИНН 6128014953**

**с 09.01.2023 по 08.01.2025 г.г.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду

министерства труда и социального

развития Ростовской области

Регистрационный № 18703/23-1073

От 15.08.2023г

г. Пролетарск

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения Пролетарского района (далее АНО «ЦСОН Пролетарского района»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников АНО «ЦСОН Пролетарского района»

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель АНО «ЦСОН Пролетарского района» в лице его представителя – директора Марченко Валентины Евгеньевны, в соответствии с Уставом АНО «ЦСОН Пролетарского района»;

- работники АНО «ЦСОН Пролетарского района», именуемые далее «Работники», в лице их председателя профсоюзного коллектива Скворцовой О.И. (далее Председатель ПК).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников организации.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора, должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.6. Председатель ПК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

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

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

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

1.14. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного коллективным договором. 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 следующие три года автоматически.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через Председателя ПК:

- учет мнений (по согласованию) Председателя ПК;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложения по его совершенствования;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

- другие формы.

# 2. Трудовой договор

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом организации, иным локальными внутренними нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и другие выплаты

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. При расторжении трудового договора по п.п.1,2 ст.81 ТК РФ работникам предоставляются дополнительные гарантии и компенсации.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

**3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Председателя ПК определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы в порядке и в размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

- представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ;

- организовывать проведение аттестации работников.

**4. Рабочее время и время отдыха**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Председателя ПК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю для АУП и согласно статье 263.1 ТК РФ женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничны дни оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день для отдыха.

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

4.6. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ график отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) Председателя ПК не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, разделение и отзыв из него производится с согласия работника.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией согласно ст.126 ТК РФ.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. Предоставлять сотрудникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;

- на похороны близких родственников – 3 дня;

- рождение ребенка – 2 дня;

- другие случаи, рассматривать индивидуально.

4.8.2. Предоставлять сотрудникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

4.9. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по организации, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

**5. Оплата и нормирование труда**

5.1. Размеры должностных окладов, компенсационные и стимулирующие выплаты различного вида устанавливаются согласно Положения об оплате труда работников АНО «ЦСОН Пролетарского района» (Приложение №2).

5.2. В области оплаты труда стороны договорились:

5.2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.2.2. Заработная плата выплачивается, непосредственно, работнику два раза в месяц, основная – 5 числа каждого месяца, за первую половину месяца - 20 числа каждого месяца, за фактически отработанное время с 1 по 15 числа месяца без стимулирующих выплат за минусом дохода на налоги физических лиц.

5.2.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

5.2.4. За расширение зон обслуживания работнику устанавливается доплата в пределах фонда по вакантной должности.

5.2.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда.

АНО «ЦСОН Пролетарского района» могут устанавливаться следующие виды стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплата по итогам работы;

- иные выплаты стимулирующего характера.

Все выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам организации согласно Положения о премировании работников АНО «ЦСОН Пролетарского района» и Положения о распределении средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда АНО «ЦСОН Пролетарского района» (Приложение № 3).

5.2.10. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе: по результатам работы за месяц, квартал, по итогам работы за год и по другим основаниям.

5.3. В области нормирования труда стороны договорились: внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

5.3.1 Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

5.3.2. Вновь принятые работники могут быть приняты с испытательным сроком до двух месяцев.

5.4. Работодатель обязуется:

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

5.4.2. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), предусмотренных Кодексом РФ.

**6. Гарантии при высвобождении работников и содействие их трудоустройству**

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять Председателя ПК и Центр занятости района в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

6.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре об аренде установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

6.5. Стороны договорились, что:

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

- с лицами пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- с проработавшими в организации свыше 15 лет;

- с работниками, имеющими на иждивении детей-инвалидов до 16 лет;

- с работниками моложе 18 лет;

- с другими конкретными категориями по соглашению сторон (ст.179 ТК РФ)

- не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

6.5.2. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

**7. Гарантии и компенсации**

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

- при направлении в служебные командировки;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в случае сдачи работников крови и ее компонентов;

-при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие установленное ТК РФ;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

7.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течении одного месяца.

7.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами .

7.4. Обеспечение права на обязательное социальное страхование.

7.5. Стороны договорились, что работодатель:

7.5.1. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.

7.5.2. Предоставлять время для регулярного профилактического осмотра и диспансеризацию.

**8. Охрана труда и здоровья**

8.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимостью создания нормальных условий для работы, работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности (Приложение №4).

8.2. Работодатель имеет право допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую (при внутреннем совмещении), только после прохождения ими вводного инструктажа по правилам техники безопасности и охрана труда, ПБ и производственной санитарии.

8.3. Работодатель в соответствии со статьей 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.4. Работодатель обеспечивает проведение на рабочих местах повторного инструктажа по безопасным приемам и методам работы не реже 2-х раз в год.

8.5. Работодатель создает условия по созданию безопасных условий труда на рабочем месте, оборудует рабочее место в соответствии с правилами охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии.

8.6. Работодатель обязан своевременно производить ремонт инвентаря, оборудования помещения.

8.7. Работодатель обеспечивает организацию и проведение предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников в соответствии с действующими нормативными актами Министерства здравоохранения РФ.

8.7.1. Работодатель обеспечивает проведение ежегодной диспансеризации (профосмотров) работников организации.

8.8. В организации проводится трехступенчатый контроль охраны труда и техники безопасности согласно инструкции.

8.9. В случае получения работником травм на производстве или гибели при исполнении трудовых обязанностей выплачивается единовременное пособие, оказывается материальная помощь, согласно ТК РФ.

8.10. Работникам организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней.

8.11. Работникам организации предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями статьи 128, 173 ТК РФ.

8.12. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также детей –инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

8.13. На работодателя возлагается своевременное проведение инструктажей работников по ТБ, производственной санитарии, противопожарной безопасности и других правил и требований охраны труда.

8.14. Работодатель обязуется:

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

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

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

8.14.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Председателя ПК.

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

8.14.6. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.14.7. Проводить специальную оценку условий труда 1 раз в пять лет с доведением результатов до работников организации.

8.14.8. Обеспечивать режим труда и отдыха работников организации в соответствии с трудовым законодательством.

8.14.9. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.14.10.Осуществить финансирование обязательного социального страхования работников несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.15. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются Трудовым кодексом РФ (ст.184 ТК РФ).

8.16. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников организации и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

**9. Контроль за выполнением коллективного договора**

9.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Ростовской области.

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

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

9.4. В случае нарушения и не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.