Представитель работодателя: Представитель работников:

Директор АНО ЦСОН Председатель ППО АНО

«Доброе дело» ЦСОН «Доброе дело»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Е.Б. Габдрахманова Д.Г. Пухмарева

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Автономной некоммерческой организации**

**Центр социального обслуживания населения**

**« Доброе дело»**

**с 01.09.2019 – 01.09 2022 гг.**

Коллективный договор прошел регистрацию

в Бирской городской организации

Профсоюза работников госучреждений

и общественного обслуживания РФ

Регистрационный № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

Председатель территориальной профсоюзной организации

Габдрахманова Е.Б.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

ГКУ Северный межрайонный ЦЗН

Регистрационный № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г.

Принят на собрании коллектива

Протокол № 12 от «20» августа 2019 г.

**Глава I. Общие положения**

* 1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации заключенными между Работниками и Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.
	2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – Автономная некоммерческая организация Центр социального обслуживания населения «Доброе дело» (далее – Центр) в лице директора Габдрахмановой Елены Борисовны, действующего на основании Устава Центра, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Автономной некоммерческой организации Центр социального обслуживания населения «Доброе дело», в лице председателя Профсоюзного комитета Пухмаревой Динары Геннадьевны с другой стороны (далее – Профсоюзный комитет).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников в соответствии с действующим законодательством;

- создание благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Положения, является полномочным представительным органом Работников АНО ЦСОН «Доброе дело», защищающих их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию АНО ЦСОН «Доброе дело» в лице ее Профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя Работников ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ и РБ, Трудовым Кодексом РФ, и иных нормативных актов.

1.6. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.7. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом профсоюза (по согласованию с профсоюзом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.8. Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и контроля за выполнением коллективного договора образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положением «О комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора» **(Приложение №1).**

В состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители вышестоящей профсоюзной организации.

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

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Работодатель по письменному заявлению Работника, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию организации) денежные средства в размере 1%, установленном первичной профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы.

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном в ТК РФ.

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

1.16. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (согласование) профкома при принятии локальных нормативных актов;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

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

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- участие Председателя профкома в оперативных совещаниях;

- согласование с профкомом кандидатур работников на награждение государственными, ведомственными наградами, званиями, знаками отличия.

1.19. Условия настоящего договора являются обязательными для выполнения работодателем и работниками.

1.20. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Центра.

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

1.21. Все приложения к коллективному договору являются его составной частью и обязательны для выполнения.

**Глава II. Трудовые отношения.**

**Прием и увольнение.**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции; обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права; своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Центре правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовой договор с работниками Учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 59 ТК РФ) либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Стороны коллективного договора признают, что условия приема, увольнения, соблюдение работниками трудовой дисциплины, рассмотрение обращений и жалоб работников, обеспечение занятости регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных инструкциях, разрабатываемых на основании действующих нормативных актов. Индивидуальные должностные инструкции объявляются работнику под расписку.

2.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. В период испытания на работника распространяется действие настоящего коллективного договора, действующие Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты. Перевод на другую постоянную работу в пределах учреждения по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.6. В случаях, предусмотренных статьей 72 ТК РФ, работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца в течение календарного года на необусловленную трудовым договором работу в пределах Центра с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.7. О существенных изменениях условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции работник должен быть уведомлен не позднее, чем за два месяца в соответствии со ст.74 Трудового кодекса РФ.

2.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантная должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса РФ, согласно которой увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

2.9. Массовое сокращение рабочих мест по инициативе работодателя, ликвидация Центра, его структурных подразделений, полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой сокращение количества рабочих мест в любом объеме или ухудшение условий труда осуществляется только после предварительного, не менее чем за 3 месяца, уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации и проведения с ним переговоров с соблюдением прав и интересов членов профсоюза.

2.10. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профкома.

2.11. Основные права и обязанности работников и работодателя указываются в Правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников **(Приложение № 2).**

**Глава III. Оплата труда**

**3.1. Работодатель обязуется:**

3.2.1. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Республике Башкортостан.

3.2.2. Оплачивать труд работников Центра на основании Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Автономной некоммерческой организации Центр социального обслуживания населения «Доброе дело»  **(Приложение № 3).**

3.2.3. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам), в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

3.2.4. Выплачивать премию по итогам работы за месяц, квартал, год, на основании Положения о премировании работников Автономной некоммерческой организации Центр социального обслуживания населения «Доброе дело»  **(Приложение № 4).**

3.2.5. Выплачивать заработную плату работникам в денежной форме не реже двух раз в месяц. Днем выплаты заработной платы являются 15-го и 30-31-го числа (в последний день) каждого месяца.

3.2.6. 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

3.2.7. Выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд.

Выплачивать текущую заработную плату в денежной форме, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

3.2.9. Установить при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть более 50% тарифной ставки (должностного оклада).

3.2.10. Сохранить среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.2.11. Сохранить Работнику в размере среднего заработка за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в рабочее время.

3.2.12. Оплачивать все время работы в сверхурочное время за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

3.2.13. Оплачивать работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день ли час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.2.14. Установить плановый размер аванса из расчета 50% тарифной ставки, должностного оклада Работников.

3.2.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.3. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей Работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

**IV. Трудовой договор и содействие занятости.**

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируется трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.67 ТК РФ).

**Работодатель обязуется:**

4.2. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением срочного трудового договора, на основании ст. 59 ТК РФ;

4.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, с учетом положений коллективного договора (ст.72 ТК РФ);

4.4. выполнять условия заключенного договора;

4.5. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизации, а также сокращение численности штата, с участием Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ);

4.6. сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях Работников соответственно не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ);

4.7. разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения численности работников;

4.8. представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 50 и более Работников в течение 30 календарных дней;

4.9. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- женщины, имеющие детей до трех лет;

- работающие инвалиды;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- работники получившие профзаболевание или производственную травму в организации;

- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите за Отечество;

- работники моложе 18 лет;

- работники которым до наступления права на получение пенсии осталось менее 5 лет;

- другие конкретные Работники по соглашению сторон (ст. 179 ТК РФ);

4.10. расторгать трудовой договор с Работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя по пункту 2, п. 3 или п. 5 ст. 81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета в соответствии со ст.ст. 373, 374 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ);

4.11. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

**Профсоюзный комитет обязуется**:

4.12. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде, в том числе при заключении, изменении или расторжении трудовых договоров с Работниками;

4.13. предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

**V. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ)

5.3. Общим выходным является воскресение. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения (или по согласованию) Профсоюзного комитета (ст. 113 ТК РФ).

5.4. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются:

- всем Работникам для прохождения медицинских обследований – 1 день;

5.5. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час – для всех Работников (ст. 95 ТК РФ)

5.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

5.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемых Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков на следующий год составляется не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или удобное для них время пользуются:

* многодетные родители ;
* лица, участвовавшие в ликвидации последствий на Чернобыльской АЭС; лица, получившие в результате инвалидность;
* ветераны боевых действий;
* супруги военнослужащих, чтобы их отпуск совпадал по датам;
* лица, являющиеся почетными донорами России и СССР;
* совмещающие работу с учебой в образовательных учреждениях;
* граждане, работающие по совместительству, если отпуск на основной работе выпадает на летние месяцы.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.9. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ)

5.11. Работник, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием – 5 дней;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 дня;

- для проводов детей в армию – 3 дня;

- в связи с бракосочетанием детей Работника – 3 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 5 дней;

- при праздновании юбилейных дат (50-ти, 55-ти, 60-ти) со дня рождения – 2 дня;

- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 2 дня;

Данный пункт распространяется и для руководителя учреждения.

 5.12. Работодатель устанавливает следующие до­полнительные оплачиваемые отпуска (при наличии фонда экономии заработной платы) отдельным категориям Работников:

 - для сопровождения детей первоклассников в школу в первый день учебного года – 1 день;

 - для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;

 - для ликвидации аварии в жилом помещении – 5 дней;

5.13. Все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 2 недель в году.

**VI. Охрана труда и здоровья**

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам деятельности Центра.

6.2. Работодатель обязуется:

- знакомить работников АНО ЦСОН «Доброе дело» при приеме на работу с требованиями охраны труда;

- на каждом рабочем месте обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда;

- разрабатывать совместно с профкомом ежегодное положение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение;

- за счет средств учреждения обеспечивать приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезжиривающих средств. (Перечень профессий и нормы выдачи им специальной одежды и средств индивидуальной защиты – **Приложение №5**);

- своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения;

- в установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками;

- выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

- обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры ниже 170С (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже -140С в помещении работа запрещается;

- устанавливать конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда;

- информировать работников под расписку об условиях и охране труда на их рабочих местах;

- обеспечить ответственного за состояние охраны труда АНО ЦСОН «Доброе дело» нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа;

- обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обеспечивать в соответствии с законодательством бесплатное прохождение работниками периодических медицинских осмотров;

- обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами;

- возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве в 60-кратном размере минимальной оплаты труда;

- выделить и оборудовать комнату для отдыха работников;

- регулярно организовывать и проводить совместно с профкомом экологические субботники по уборке территории и служебных помещений;

- подготовить рабочие помещения к работе в зимних условиях.

6.3. Работодатель осуществляет постоянный контроль над соблюдением работниками всех требований по охране труда.

6.4. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работники Центра обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

* 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;
* немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
* проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
* работник должен знать и уметь практически применять приемы и способы оказания первой ( доврачебной ) помощи при несчастном случае.

6.5. Согласно ст. 219 ТК РФ работник Центра имеет право на:

* рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
* обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
* получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
* отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
* личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
* иные права, предусмотренные трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. В Центре из представителей работодателя и профкома на паритетных началах создается комиссия по охране труда.

6.7. Указанная комиссия осуществляет контроль состояния охраны труда в Центре.

6.8. Решение о степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая принимается комиссией с учетом заключения профсоюзного органа.

6.9. В случае установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником Центра требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий работодатель может расторгнуть трудовой договор по своей инициативе.

6.10. Лица, допустившие невыполнение или нарушение инструкций по охране труда, подвергаются дисциплинарному взысканию в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и при необходимости внеочередной проверки знаний вопросов охраны труда и внеплановому инструктажу.

**VII .Социальные льготы, гарантии, компенсации.**

7.1. Работник освобождается от основной работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

7.2. Работникам, совмещающим работу с обучением, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные главой 26 ТК РФ.

7.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику Центра выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения, по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

7.5. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух месяцев, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

7.6. Работодатель совместно с профкомом создает комиссию по социальному страхованию и поручает ей контроль за целевым использованием средств социального страхования.

**7.7. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождении от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка.**

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. При этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Сотрудник предоставляет письменное заявление не позднее, чем за неделю до освобождения от работы. Согласованный день работодатель фиксирует в приказе (ст. 185.1 ТК РФ).**

**Работодатель обязуется:**

7.8. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством РФ.

7.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, 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 могут предоставляться дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работников может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.10. Работодатель, при наличии средств, отчисляет денежные средства в необходимых размерах профсоюзной организации на культурно–массовую и физкультурно–оздоровительную работу (ст. 377 ТК РФ).

7.11. Обеспечивать оздоровление в детских оздоровительных - воспитательных организациях круглогодично, в период школьных каникул детей Работников, являющимися членами профсоюза учреждения;

7.12. Обеспечивать детей Работников, являющихся членами профсоюза учреждения новогодними подарками за счет средств профсоюзной организации.

**VIII. Профсоюзная деятельность.**

8.1. Работодатель в целях социального партнерства обязуется создать условия и не препятствовать деятельности профкома в Центре.

8.2. Профсоюзному активу предоставляется не менее 2-х часов в неделю с сохранением среднего заработка для ведения профсоюзной работы, а также необходимое время с сохранением среднего заработка для участия в краткосрочной учебе, работе съездов, конференций, пленумов, президиумов выборных профсоюзных органов созываемых профсоюзом.

8.3. Перевод по инициативе работодателя на другую работу, перемещение, увольнение по инициативе работодателя членов выборных профсоюзных органов, профорганизаторов, уполномоченных профсоюза по охране труда производится с предварительного согласия выборного профсоюзного органа организации и с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4. При наличии письменных заявлений членов профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза. Оригиналы заявлений хранятся в профкоме.

8.5. Работодатель обязуется согласовывать с профкомами проекты актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников. Согласованию подлежат вопросы установления режима труда и отдыха, введение суммированного учета рабочего времени, применения сверхурочных работ, привлечения к работе в выходные дни, графики отпусков, положения о премировании и оплате труда, установления норм труда, утверждения Правил внутреннего трудового распорядка, разработки инструкций по охране труда.

8.6. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.7. Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты.

**XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

9. Стороны договорились, что:

9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора, и его положений и отчитываются о результатах выполнения условий настоящего коллективного договора на общем собрании работников 2 раза в год.

9.3. Рассматривают в 7 – дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. 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.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**XII. Условия труда и социальная защита молодежи.**

1. Молодым специалистом считается специалист в возрасте до 30 лет, если он получил среднее профессиональное или высшее образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и впервые поступивший на работу в учреждение (центр) по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, не включая период прохождения военной службы. Статус «молодого специалиста» устанавливается однократно и исчисляется с момента подписания трудового договора между сотрудником и работодателем.

2.  Молодым специалистам устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,2 в течение трех лет со дня окончания учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию по образовательным программам среднего профессионального образования, бакалавриата, специалитета или магистратуры.

3. **Работодатель обязуется**:

3.1. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома в количестве 1 дня;

3.2.Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации молодых специалистов;

3.3. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания молодых специалистов, по организации их оздоровления, отдыха и досуга.

4. Профсоюзный комитет обязуется:

4.1. Анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;

4.2. Осуществлять контроль за соблюдением установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, порядок увольнения по инициативе Работодателя, предоставление компенсаций Работникам, совмещающим работу с обучением).

**Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа.**

**Работодатель и профсоюзный комитет обязуются**:

1. Создавать условия для массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, учреждения культурно-массовой программы и спортивно-оздоровительной работы.

2. Проведение культурных мероприятий (коллективные дни отдыха, трудовые торжества, юбилеи и т.п.).

3. Организовать коллективное посещение физкультурно-оздоровительного комплекса (бассейн, спортзал и т.д.).

**Перечень приложений**

**к коллективному договору**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора АНО ЦСОН «Доброе дело» |  |
| 2 | Правила внутреннего трудового распорядка для работников АНО ЦСОН «Доброе дело» |  |
| 3 | Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников АНО ЦСОН «Доброе дело» |  |
| 4 | Положение о премировании работников АНО ЦСОН «Доброе дело» |  |
| 5 | Перечень профессий и нормы выдачи им специальной одежды исредств индивидуальной защиты. |  |
| 6 | План мероприятий по улучшению условий и охраны труда |  |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Автономной некоммерческой организации**

**Центр социального обслуживания населения**

**« Доброе дело»**

**с 01.09.2019 – 01.09 2022 гг.**