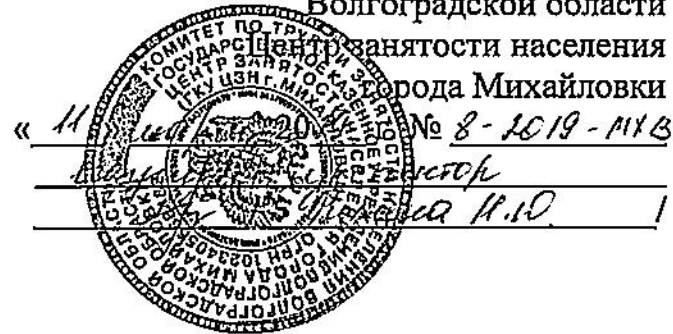


Зарегистрировано:
Государственное казенное учреждение
Волгоградской области
Центр занятости населения
города Михайловки



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

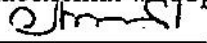
автономной некоммерческой организации
социального обслуживания населения «Добрые сердца»
на 01 марта 2019 – 28 февраля 2022 гг.


Коллективный договор утвержден на общем собрании (конференции) работников
«25» февраля 2019 г. (протокол № 2)

Коллективный договор вступает в силу с «01» марта 2019 г.

От работодателя

От работников

Директор автономной некоммерческой
организации социального обслуживания
населения «Добрые сердца»
 А.А. Вязигин

Представитель совета трудового
коллектива специалист по
социальной работе отделения
социального обслуживания на дому
 Т.И. Чмельюк

МП

«01» марта 2019 г.

«01» марта 2019 г.

г. Михайловка, 2019 г.

**Коллективный договор автономной некоммерческой организации
социального обслуживания населения «Добрые сердца»**

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения.	3
2	Основные права и обязанности сторон	4
3	Трудовой договор и обеспечение занятости	8
4	Рабочее время	10
5	Время отдыха	11
6	Оплата труда	13
7	Охрана труда	14
8	Культура, спорт, быт	15
9	Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы	15
10	Контроль за выполнением коллективного договора	15
11	Заключительные положения	16

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Добрые сердца», в лице Вязигина Андрея Александровича и представителем совета трудового коллектива, избранного работниками автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения», в лице специалиста по социальной работе отделения социального обслуживания на дому Чмелык Татьяны Ивановны.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (*ст. 40 ТК РФ*).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно.

1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим коллективным договором.

1.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.6. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании работников не реже одного раза в год.

1.7. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения (ст. 41 ТК РФ).

1.9. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников и др.)

Раздел 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы, повышение качества предоставляемых государственных услуг, повышение производительности труда

Договорившиеся стороны обязуются:

2.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

2.2. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников;
- повышение эффективности работы;
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов учреждения;
- повышение профессионального уровня работников.

2.3. Обеспечивать меры по предотвращению конфликтных ситуаций в обществе, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в обществе.

Основные права и обязанности работодателя.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами.

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.4.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых 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.

2.4.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами.

2.4.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.4.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.5. Работодатель обязан:

2.5.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.5.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.5.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.5.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.5.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.5.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.5.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

2.5.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.5.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.5.11. Рассматривать представления профсоюзного органа, 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.

2.5.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.5.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.5.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.5.15. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.5.16. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

2.5.17. Представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами.

2.5.18. Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников учреждения.

Основные права и обязанности работника.

2.6. Работник имеет право на:

2.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами;

2.6.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.6.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором.

2.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.6.5. 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.

2.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.6.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами.

2.6.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.6.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.6.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

2.6.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.6.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами.

2.6.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.7. Обязанности работников организации:

2.7.1. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

2.7.2. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.7.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и трудовую дисциплину.

2.7.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.7.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.7.6. Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

2.7.7. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.7.8. Не использовать свои профессиональные отношения с получателями социальных услуг в личных целях, не вправе получать от получателей социальных услуг, подарки, денежные вознаграждения за услуги в связи с исполнением должностных обязанностей, использовать в личных целях полученную от получателей информацию, пользоваться в личных целях состоянием получателя, неспособного адекватно оценить жизненную ситуацию и соизмерять с ней свои поступки.

2.7.9. Не совершать коррупционных правонарушений, т.е. - не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам Работодателя в целях безвозмездного или с использованием преимуществ получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для оказания влияния на действия или решения каких-либо лиц (в т.ч. - должностных) и/или органов для получения неосновательных преимуществ, достижения иных противоправных целей.

2.7.10. Уведомлять Работодателя в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случае, если Работнику станет известно, что от имени "Работодателя" осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.

2.7.11. Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Анतिकоррупционной политики и законодательства РФ и незамедлительно уведомить Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.7.12. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.7.13. Повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях предусмотренных законодательством РФ.

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в организации:

- по замене временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- выполнение временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ в течении определенного периода времени;
- связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора.

3.4. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

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

3.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники с более высокой производительностью и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации: семейные - при наличии двух и более иждивенцев; лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- пред пенсионного возраста за два года до пенсии;
- проработавшие в учреждении с выше десяти лет;
- одинокие матери и лица их заменяющие, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие женщины – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

3.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

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

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

В целях организации эффективной деятельности в Организации Работникам устанавливаются режимы работы и отдыха в пределах нормальной продолжительности рабочего времени.

4.1. Для социальных работников обслуживаемых пожилых граждан на дому в сельской местности, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов.

Режим работы для социальных работников в сельской местности:

Выходные дни - суббота и воскресенье.

Понедельник - четверг

Время начала работы в 8.00

Время окончания работы 16.12

Пятница

Время начала работы в 8.00

Время окончания работы 15.12

Время перерыва для отдыха и питания устанавливается продолжительностью 48 минут с 12.00 до 12.48.

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час.

4.2. Для социальных работников обслуживаемых пожилых граждан на дому по городу, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов.

Режим работы для социальных работников по городу:

Выходные дни - суббота и воскресенье.

Понедельник - четверг

Время начала работы в 8.00

Время окончания работы 17.00

Пятница

Время начала работы в 8.00

Время окончания работы 16.00

Время перерыва для отдыха и питания устанавливается продолжительностью 48 минут с 12.00 до 12.48

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час.

4.3. Продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

В учреждении действует пятидневная рабочая неделя. Согласно ст. 111 ТК РФ — общим выходным днем является — воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами трудового распорядка.

Режим работы специалистов учреждения:

Выходные дни - суббота и воскресенье.

Понедельник - четверг

Время начала работы в 8.00

Время окончания работы 17.00

Пятница

Время начала работы в 8.00

Время окончания работы 16.00

Время перерыва для отдыха и питания устанавливается продолжительностью 48 минут с 12.00 до 12.48

4.4. 40 рабочих часов в неделю устанавливается по следующим должностям: директор, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, заведующий отделением, специалист по социальной работе, юрисконсульт, специалист по персоналу.

4.5. 20 рабочих часов в неделю устанавливается по следующим должностям: программист.

4.6. 10 рабочих часов в неделю устанавливается по следующим должностям: уборщик служебных помещений.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Праздничный день в Российской Федерации является выходным нерабочим днём. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В связи с празднованием профессионального праздника - День социального работника 8 июня, сократить рабочий день на 1 час.

Начало и окончание времени работы, перерыв на обед могут изменяться по объективной причине в индивидуальном порядке по соглашению с администрацией Организации.

5.2 Работодатель обеспечивает продолжительность ежегодного основного отпуска 28 календарных дней.

Удлинение ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляются:

инвалидам - не менее 30 календарных дней;

5.3 Лицам работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском на основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Согласно ст. 125 Трудового кодекса РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при разделении отпуска одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

5.4 Работодатель гарантирует получение отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работника время:

работающим инвалидам до 60 дней;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней;

работнику, имеющему одного ребенка и более в возрасте до 14 лет до 14

календарных дней;

работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет до 14 календарных дней;

одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери до 14 календарных дней.

5.5 Работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется в календарном месяце четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за ним, согласно ст. 262 Трудового кодекса РФ.

5.6 Работодатель обязан предоставить по заявлению работника и справки медицинского учреждения отпуск без сохранения заработной платы до трех месяцев, по уходу за тяжелобольными близкими родственниками.

5.7 Работодатель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, кроме как с его согласия.

5.8 Работодатель с согласия работников может привлекать работников в выходные и праздничные дни для дежурств, во избежание возникновения чрезвычайных ситуаций и для разрешения возникших неотложных вопросов.

5.9 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим 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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.10 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.

5.11 Для всех специалистов учреждения в последнюю пятницу мая проводится «День здоровья»

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Заработная плата работников Организации устанавливается в соответствии с Положением «Об оплате труда работников автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения «Добрые сердца» и штатным расписанием. Оплата труда работников производится ежемесячно.

6.2. Оплату труда, все виды премирования и материальной помощи устанавливать, в соответствии с действующими Положениями и нормативно правовыми актами.

6.3. Заработная плата перечисляется на пластиковые карточки в сроки: за первую половину месяца - 25 числа (аванс)
окончательный расчёт - 10 числа месяца.

6.4. На работников, предупреждённых о сокращении их должностей, до момента увольнения распространяется все виды условий и льгот по оплате труда.

6.5. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей, работнику может быть произведено снижение или лишение размера премии или материального стимулирования.

Основанием для снижения или лишения размера премии или материального стимулирования является приказ директора Организации о наложении дисциплинарного взыскания за:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины (прогул; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения и пр.);

- нарушение санитарно-гигиенических и противоэпидемиологических мероприятий;

- нарушение исполнительской дисциплины (невыполнение должностных обязанностей; несвоевременное представление отчётной документации);

- нарушение качества предоставляемых услуг.

6.6. Оплата труда лиц работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки.

6.7. Приказом директора Организации устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы в Организации:

Стаж свыше 3-х лет – 10% от должностного оклада;

Стаж свыше 5 лет – 15% от должностного оклада.

6.8. При приеме на работу устанавливается повышение ставок за специфику работы:

- *директору Организации;

- *социальным работникам отделения социального обслуживания на дому;

- *специалистам по социальной работе отделения социального обслуживания на дому;

- *заведующему отделением социального обслуживания на дому.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.2. Систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требования к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

7.3. Работодатель не реже 1 раза в полугодие обеспечивает инструктирование работников правилам охраны труда.

7.4. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

7.5. В целях сохранения в организации квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

7.6. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

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

7.8. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, детей-инвалидов до 18 лет.

7.9. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время.

7.10. Провести специальную оценку условий труда рабочих мест по условиям труда последующей сертификацией работ по охране труда.

7.11. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда в учреждении.

7.12. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда.

7.13. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 8. КУЛЬТУРА, СПОРТ, БЫТ

Работодатель и представитель трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Раздел 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

9.1.1. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый или отпуск без сохранения заработной платы (на усмотрение руководителя) до 5-ти дней в случаях:

- собственной свадьбы;

- свадьбы детей;

- рождения ребенка;

смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

9.1.2. предоставлять работнику, имеющему ребенка – учащегося младших классов (1-4 класс), по его письменному заявлению дополнительного однодневного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября);

9.1.3. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти, в соответствии с действующим Положением о материальной помощи;

б) на приобретение дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения, иной тяжелой жизненной ситуацией, в соответствии с действующим Положением о материальной помощи;

в) оказание материальной помощи работнику по случаю рождения ребенка;

г) оказание материальной помощи работнику в связи со стихийными бедствиями.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного ~~срока~~ ~~действия~~ действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

Он вступает в силу со дня подписания с 01 марта 2019 года.

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

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

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

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.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

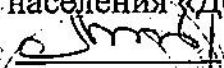
11.3. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

11.4. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации, а также ознакомить с ним вновь поступающих работников.

11.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнения коллективного договора и нарушения его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

От работодателя:

Директор автономной некоммерческой
организации социального обслуживания
населения «Добрые сердца»


А.А. Вязигин

От работников:

Председатель совета
трудоого коллектива
специалист по социальной
работе отделения социального
обслуживания на дому

 - Т.И. Чмельк

Пролито, пронумеровано и скреплено
печатью 17 (семнадцать) листов
Должность Директор АНО СОФ
«Доброе сердце»
Подпись А.А. Вязитин /