

Представитель работников
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУ ЦСПСиД
«Измайлово»



Е.Ю. Мыскина

«16» июня 2016 года

Представитель работодателя
Директор ГБУ ЦСПСиД
«Измайлово»



Н.В. Рыбакова

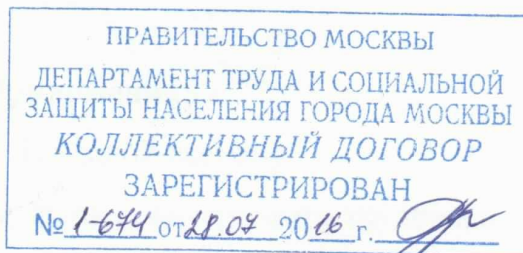
«16» июня 2016 года

Подпись представителя работников
Председателя первичной профсоюзной
организации Е.Ю. Мыскиной
Заверяю



Директор ГБУ ЦСПСиД «Измайлово»
Н. В. Рыбакова

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ
ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СЕМЬИ И ДЕТЯМ
«ИЗМАЙЛОВО»
На 2016 - 2019 годы**



Москва 2016

СОДЕРЖАНИЕ:

Глава	Лист
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	5
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	7
4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	9
5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	13
6. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ	14
7. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА	16
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ	16
9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	18
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	19

Приложения:

1. Трудовой договор
2. Правила внутреннего трудового распорядка
3. Соглашение по охране труда.

Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы

**Государственное бюджетное учреждение города Москвы Центр
социальной помощи семье и детям «Измайлово»**

Форма собственности учреждения: государственная

Финансирование: бюджет города Москвы

Месторасположение: Восточный административный округ города Москвы

Место нахождения: 105037 г. Москва, Измайловский проезд, д. 4А

Фактический адрес: 105037 г. Москва, Измайловский проезд, 4 А

Численность работников: 98 человек

Директор ГБУ ЦСПСид «Измайлово» Рыбакова Наталия Владимировна

Тел. 8(495) 603-96-20

Председатель первичной профсоюзной организации - Мыскина Елена Юрьевна

Тел. 8(495) 603-96-05

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между Государственным бюджетным учреждением города Москвы Центр социальной помощи семье и детям «Измайлово» (далее – ГБУ ЦСПСиД «Измайлово») в лице директора Рыбаковой Наталии Владимировны (далее - Работодатель), действующего на основании Устава, и работниками ГБУ ЦСПСиД «Измайлово» (далее - Работники) в лице представителя работников - председателя первичной профсоюзной организации Мыскиной Елены Юрьевны (далее Профком) в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, обеспечения социально-экономической и правовой защищенности, улучшения условий труда и отдыха, охраны труда, создания благоприятных условий деятельности учреждения.

1.2. Договор разработан в соответствии с требованиями действующего законодательства:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральные законы Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 31.01.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"; от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) "О занятости населения в Российской Федерации";
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Закон г. Москвы от 11.11.2009 № 4 "О социальном партнерстве в городе Москве".

Договор является правовым актом, содействующим регулированию социально-трудовых отношений, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий для работников в ГБУ ЦСПСиД «Измайлово».

1.3. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной и правовой защищенности работников, принимает нормативные акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы работников, с предварительным уведомлением Профкома.

1.4. Профком оперативно рассматривает по существу проекты нормативных актов и при необходимости готовит по ним мотивированные мнения.

1.5. Работодатель гарантирует Профкому получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического характера.

1.6. Работодатель гарантирует соблюдение, предусмотренных действующим законодательством и Договором, прав работников и содействует его деятельности.

1.7. Должностные лица за нарушение прав и противодействие Профкому несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

1.8. Ни один из представителей сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Толкование и разъяснение положений Договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.10. По взаимному согласию представителей сторон Договора в течение срока его действия в его текст могут быть внесены изменения и дополнения.

Изменения и дополнения в Договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. Изменения и дополнения доводятся до сведения работников.

1.12. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением Договора создается комиссия из представителей сторон.

1.13. Стороны Договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально - экономического положения работодателя, о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и задачам.

1.14. Договор сохраняет свое действие до заключения нового в случаях изменения наименования учреждения, изменении типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения Работников и Работодателя регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права.

2.2. Работодатель и Профком осуществляют контроль за реализацией трудового законодательства, соблюдением установленных социальных гарантий работников.

2.3. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора, заключаемого между работником и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Испытательный срок при приеме на работу устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором.

2.6. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются Работодателем по согласованию с Профкомом.

2.7. Работодатель:

- осуществляет меры по совершенствованию организации трудоустройства работников;

- организует подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- осуществляет финансирование и обеспечивает прохождение работниками мероприятий по повышению квалификации в сроки, установленные законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, соответствующие требованиям профессии (должности) работника с сохранением занимаемой должности и денежного содержания, среднемесячной заработной платы на этот период;

- в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы осуществляет согласованные с Профкомом мероприятия по обеспечению занятости работников;

- осуществляет увольнение работников в порядке, установленном федеральными законами;

- в случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих, высвобождаемым работникам предоставляются льготы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- предупреждает работника о его предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца. По договоренности сторон предоставляет ему в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.

- взаимодействует с Центрами занятости населения по городу Москве в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых работников;

- содействует работникам в трудоустройстве через службу занятости. В этих целях своевременно, не менее чем за два месяца, а при массовом увольнении - не позднее, чем за 3 месяца до даты предстоящего увольнения, и в полном объеме предоставляет в Центры занятости населения Восточного административного округа г. Москвы и Профкому информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить;

- предоставляет не позднее, чем за 3 месяца до даты предстоящего увольнения, в профсоюзные органы проекты распоряжений о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

- предупреждает работников персонально под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата, изменениях определённых сторонами условий трудового договора;

- в целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численность работающих регулирует, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри органов и учреждений социальной защиты населения на освобождающиеся места;

- при сокращении численности или штата работников обеспечивают

преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работникам, проработавшим в органах и учреждениях социальной защиты населения свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста;
- матерям, воспитывающей трех и более детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. ст. 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. За работниками, высвобожденными в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право, при прочих равных условиях на заключение трудового договора или служебного контракта при создании (восстановлении) новых рабочих мест.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Работникам обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.3. Работодатель может устанавливать суммированный график работы в режиме рабочего времени для работников при обеспечении нормального функционирования учреждения.

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - день защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник весны и труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями».

3.5. Перерывы для отдыха и питания работников устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 108 ТК РФ) и фиксируются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.6. По письменному заявлению беременной женщины, женщины, имеющей детей до 14 лет, (ребенка - инвалида до 18-ти лет) или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи (по медицинским заключениям), работодатель обязан в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или рабочей недели.

Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Оплата производится пропорционально отработанному времени. Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в соответствии с медицинским заключением снижается норма обслуживания, либо они переводятся на другую более легкую работу с сохранением среднего заработка.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине легкой работы, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка.

3.7. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.8. Работодатель устанавливает по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.9. Правила внутреннего трудового распорядка не должны предусматривать работу сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени.

3.10. Выходные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника и лишь в случаях, перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях - с учетом мнения Профкома. В соответствии с ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса РФ предусмотрены случаи привлечения работников к работе в выходные нерабочие праздничные дни без их согласия.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ. Порядок и условия оплаты определяются договором.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.12. Графики отпусков работников утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель доводит до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

3.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, усыновившему ребенка до 14 лет, по их заявлению ежегодно предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время в текущем году, продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.14. Работодатель предоставляет работнику, обучающемуся без отрыва от производства учебный отпуск в установленном порядке с сохранением рабочего времени при условии, если работник получает первое высшее образование.

3.15. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- работникам, имеющим детей, учащихся с 1 по 4 классы - один день с сохранением средней заработной платы в первый день начала учебного года;
- женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет (включительно) - один день в месяц с сохранением средней заработной платы для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием;
- работнику (отцу) в связи с рождением ребенка в семье - один день с сохранением средней заработной платы;
- работникам, в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетания работника, бракосочетание ребенка работника, смерть близких, серьезная авария в доме, проводы сына в армию) - один день с сохранением средней заработной платы.

4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1. Система, порядок, условия и размер оплаты труда, представляющей собой вознаграждение за труд, в том числе компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты в соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются договором, соглашениями, локальными нормативными актами в

соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы.

4.2. Работодатель обеспечивает минимальную заработную плату в соответствии с Московским трехсторонним соглашением.

4.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии со штатным расписанием.

4.4. Система оплаты труда, включает размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

4.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.6. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц:

- за первую половину месяца - 20-го числа текущего месяца;

- окончательный расчет за отработанный месяц - 5-ого числа месяца следующего за оплачиваемым.

При выпадении дня выплаты на выходной или нерабочий праздничный день, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Не позднее, чем за 2 дня до окончательного расчёта всем работникам выдаются расчетные листки по заработной плате.

Выплата заработной платы осуществляется путем перевода заработной платы на счета банковских карт работников по их личному заявлению.

4.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (профессиональных квалификационных групп), которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

4.9. Оплата труда осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

4.10. Размер оклада определяется в соответствии с требованиями пункта 4.3. настоящего договора и, по соглашению с работником, утверждается в приказе о его назначении на должность (работу); заработная плата, согласованная сторонами, фиксируется в трудовом договоре.

4.11. Любые изменения размера и условий труда согласуются сторонами договора и фиксируются в дополнительном соглашении, прилагаемом к трудовому договору.

4.12. В процессе действия трудового договора, при проведении аттестации работников оплата может повышаться с учетом повышения квалификации работника и достигнутых им положительных результатов в исполнении служебных обязанностей.

При этом учитывается наличие у работника знаний и навыков, характерных для социального обслуживания граждан.

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работодателем с учетом мнения Профкома к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах. Порядок выплаты определяется настоящим договором или соответствующим положением.

4.14. Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера работникам, производятся из фонда экономии заработной платы и фонда премирования.

Положение о премировании, стимулирующих доплатах, надбавках и материальной помощи утверждается работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Применение поощрения совместно с Профкомом включает в себя согласование кандидатуры работника представляемого к поощрению, определение вида поощрения и издание приказа о поощрении.

4.15. Виды премий: ежемесячная премия, ежеквартальная премия, единовременная премия (за конкретные успехи или достижения в работе конкретного работника), премия по итогам работы за год, премия к особой праздничной дате (8 июня - День социального работника).

4.16. Премирование работников осуществляется при выполнении следующих условий:

- своевременное и качественное выполнение заданий работниками Центра;
- повышение эффективности проводимых Центром мероприятий по социальной поддержке населения;
- качественное выполнение должностных обязанностей работниками Центра;
- активное участие по внедрению новых форм социального обслуживания.

4.17 Премии директору выплачиваются на основании приказов вышестоящей организации.

4.18. Оплата труда медицинских работников устанавливается с учетом особенностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации и города Москвы для медицинских работников.

4.19. При формировании фондов оплаты труда предусматриваются средства на выплату премий, оказание материальной помощи, установление надбавок за ненормированный рабочий день, напряженность, сложность, высокие достижения в труде и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.20. Работнику, выполняющему у работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Выполнение названной дополнительной работы и срок её выполнения оформляется письменным соглашением без увеличения продолжительности рабочего дня.

Досрочное расторжение такого соглашения со стороны работника или работодателя может последовать через 3 дня после письменного уведомления инициатором другой стороны.

4.21. Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, регулируется трудовым законодательством.

4.22. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.

Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы».

4.23. Перечисление средств по заработной плате руководителю и главному бухгалтеру Работодателя не может производиться ранее перечисления всей суммы заработной платы за соответствующий период всем работникам Центра.

4.24. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

4.25. Удержание из заработной платы работника производится только в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 137 ТК РФ).

4.26. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем

считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.27. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от работы за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы.

4.28. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

5.2. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывают Соглашение по охране труда и осуществляют за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, создают службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда и назначают ответственных за состояние охраны труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

При отсутствии в учреждении службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

5.3. В учреждении заключается Соглашение по охране труда, которое является обязательным приложением к Договору.

5.4. В учреждении проводится специальная оценка условий труда

5.5. Не реже 1 раза в полугодие проводить инструктаж работников по охране труда на рабочем месте. Проводить вводный инструктаж при трудоустройстве работника.

5.6. Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

5.7. Работодатель и Профком при заключении коллективного договора предусматривают дополнительные социально-трудовые гарантии работникам, занятым работой на компьютерах. Работникам, постоянно занятым на работах с ПЭВМ через каждые 2 часа работы предоставляется перерыв 15 минут.

5.8. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.9. В случае необходимости Работодатель обеспечивает работников бесплатно

спецодеждой, спецобувью или другими средствами индивидуальной защиты при выполнении ими служебных обязанностей не ниже норм, предусмотренных действующими положениями.

5.10. Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ или не более 3-х часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами (Постановление Министерства здравоохранения Российской Федерации от 03.06.2003 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПин 2.2.2/2.4. 1340-03).

Работодатель обеспечивает комфортные условия труда для женщин, ожидающих ребёнка, создает условия для работающих кормящих мам.

5.11. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве, создает специальную комиссию по расследованию причин травм. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители Работодателя и Профкома.

5.12. Расследование несчастных случаев на производстве осуществляется в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.10.2002 (ред. от 20.02.2014) № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (Зарегистрировано в Минюсте России 05.12.2002 № 3999).

Работодатель информирует Профком обо всех несчастных случаях, происходящих на производстве.

5.13. Исходя из того, что Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, и с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

5.14. Работодатель организует аптечки первой медицинской помощи в учреждении, и в каждом обособленном подразделении (филиале), а медицинский персонал организации и Профком осуществляет контроль за сроками годности лекарственных препаратов.

5.15. Работодатель обеспечивает проведение и прохождение периодических (1 раз в год) медицинских осмотров работниками и предоставляет один оплачиваемый день в год для их прохождения. Периодичность проведения медицинских осмотров устанавливается локальными нормативными актами.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ.

6.1. Осознавая необходимость проведения социальной политики в отношении

работников, в учреждении избирается уполномоченный по социальному страхованию.

6.2. Уполномоченный по социальному страхованию осуществляет контроль за использованием средств из бюджета Фонда социального страхования, в том числе за оплатой первых трёх дней по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, за назначением и выплатой пособий.

6.3. Работодатель через бухгалтерскую службу полностью и своевременно начисляет и перечисляет страховые взносы ежемесячно в ГУ Филиал № 24 МРО ФСС РФ, ежеквартально составляет и предоставляет до 15 числа следующего за отчетным периодом отчет по форме 4-ФСС, а уполномоченный по социальному страхованию осуществляет контроль за формированием и расходованием средств фонда социального страхования. Работодатель один раз в год направляет в ТПО УСЗН копию отчета по форме 4-ФСС (за год).

6.4. Право по защите застрахованных лиц предоставляется Профкому.

6.5. Работодатель в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма, обеспечивает своевременную подготовку помещений, зданий и прилегающих территорий к работе в осенне-зимний период, ежегодно содействует проведению вакцинопрофилактики.

6.6. Стороны обязуются проводить не реже одного раза в год анализ состояния временной нетрудоспособности работников причин трудов потерь по болезни, в случае постоянного роста заболеваемости принимать срочные меры по их профилактике.

6.7. Настоящий договор предусматривает, что выплаты всех видов пособий установленных законодательством, а именно:

- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- оплата четырех выходных дополнительных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по уходу за детьми-инвалидами;
- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- специальное пособие на погребение или возмещение стоимости гарантированного перечня услуг;

обеспечиваются работодателем при содействии уполномоченного по социальному страхованию в строгом соответствии с действующим законодательством, а Профком осуществляет контроль за своевременностью выплаты работникам пособий и компенсаций. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты пособий и компенсаций.

6.8. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» Профком составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в

связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученным при исполнении служебных обязанностей.

7. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА.

Сознавая важность работы с молодыми работниками (до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала, эффективного участия молодых работников в работе учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодёжи, Работодатель и Профком пришли к соглашению:

- содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;
- создавать условия для реализации научного творческого потенциала молодёжи, стимулирования инновационной деятельности, а также организовывать работу Совета наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала учреждения;
- организовывать обучающие семинары по вопросам трудового права, семейного, жилищного законодательства, психологии и охраны труда;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав;
- включать молодых работников в работу совместных комиссий по охране труда, с предоставлением свободного от работы времени и с сохранением среднего заработка для прохождения учёбы;
- Профком обеспечивает молодым работникам - членам профсоюза квоту мест в составе Профкома с предоставлением гарантий согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и настоящего договора;
- сохранять среднюю заработную плату на период переподготовки и повышения квалификации молодых работников и специалистов по направлению Работодателя;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, начало и окончание рабочего времени, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность;
- оказывать помощь молодёжи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- поощрять молодежный профсоюзный актив, ведущий эффективную производственную и общественную работу;
- содействовать развитию молодежного движения, проведению конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятий, слётов и др.;

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. Формы социально-бытового обслуживания, гарантии, льготы и

компенсации для работников устанавливаются с учетом их потребностей и возможностей Работодателя.

8.2. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», совместно с Профкомом осуществляет в учреждении персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные управления ГУ отделения ПФР по городу Москве и Московской области полных сведений о застрахованных лицах.

8.3. Работодатель своевременно уплачивает страховые взносы в размере, определенном законодательством, предназначенные для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

8.4. Работодатель рассматривает ходатайства Профкома о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями, благодарностями, почетными грамотами и наградами.

8.5. В случае гибели работника на работе, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), Работодатель обязуется- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей на день смерти совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехмесячного среднего заработка.

8.6. Работодатель и Профком, в случае смерти работника, при наличии средств, оказывают материальную помощь на организацию похорон.

8.7. Работодатель на основании списков, предоставляемых бухгалтерией, по согласованию с Профкомом поощряют по итогам календарного года работников, которые в течение года не имели потери рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью при наличии средств в фонде оплаты труда.

Порядок поощрения устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом в соответствии с Положением о премировании, стимулирующих доплатах, надбавках и материальной помощи.

8.8. Работодатель по согласованию с Профкомом вправе выплачивать материальную помощь при наличии средств в фонде оплаты труда тяжело и длительно (более 5 месяцев) болеющим в связи с производственной травмой, увечьем, профессиональным заболеванием.

8.9. Работодатель по согласованию с Профкомом производят премирование работника уволенного в связи с уходом на пенсию и проработавшего в системе социальной защиты не менее 10 лет.

8.10. В целях закрепления квалифицированных кадров в учреждении и в системе социальной защиты населения города Москвы, повышения их профессионального уровня, Работодатель ведет работу по направлению работников в Московские государственные учебные заведения и институты повышения квалификации.

8.11. Работодатель при необходимости обеспечивает организацию профессиональной переподготовки, повышение квалификации женщин при выходе на

работу после декретного отпуска, отпуска по уходу за ребёнком.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9.1. Первичная профсоюзная организация (далее - Профком) в учреждении представлена первичной профсоюзной организацией, возглавляемой председателем.

9.2. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что Работодатель обязуется:

В целях создания условий для участия Профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в Учреждении:

- предоставлять Профкому информацию о деятельности учреждения;
- гарантировать возможность участия Председателя или представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства;

- включать председателя Профкома в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений;

- предоставлять председателю Профкома, не освобожденного от своей производственной работы, по согласованию с Работодателем, время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также для прохождения профсоюзной учебы не менее, при численности работников до 100 человек - 1 (один) рабочий день в месяц. Предоставление данного рабочего времени не уменьшает размер заработной платы и других видов денежных выплат;

- предоставлять Профкому право проведения собраний, конференций членов профсоюза в рабочее время по согласованию с работодателем, без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованные сроки;

- перечислять на счет профсоюзного органа членские профсоюзные взносы в размере одного процента от начисленной заработной платы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию Профкомом и составляемому на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Предоставить Профкому право приема, регистрации и хранения таких заявлений;

9.3 Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с председателем Профкома может быть только с предварительного согласия Территориальной профсоюзной организации учреждений социальной защиты города Москвы.

9.4. Работодатель выплачивает вознаграждение председателю Профкома из фонда экономии заработной платы один раз в год, и активно участвующего в работе по развитию социального партнёрства, совершенствованию социально-трудовых отношений, охране труда, организации отдыха работников и их детей, укреплению трудовой дисциплины в учреждении.

Сумма выплаты определяется Работодателем, но не менее 3000 рублей.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

10.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, рационализации действующей структуры учреждения, необходимости приведения положений настоящего Договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в настоящий Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в настоящий Договор только на основании их обсуждения в учреждении, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и утверждаться собранием работников учреждения при предоставлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

10.5. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть реализованы, при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по настоящему Договору.

10.7. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры по разработке и подготовке к заключению настоящего договора.

10.8. Работодатели за неисполнение настоящего договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.9. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные, в том числе члены профсоюза, несут ответственность в соответствии с Уставом Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общим положением о первичной организации Профсоюза.

10.10. Подписанный сторонами настоящий договор направляется на уведомительную регистрацию.

10.11. Работники предоставляют право Профкому договориться с Работодателем о внесении в настоящий договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

10.12. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работника на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются

прежние нормы при наличии финансовых возможностей.

10.13. Стороны не реже одного раза в год отчитываются на собрании работников о выполнении настоящего Договора.

10.14. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Договором, другими нормативными правовыми актами всех работников, а также вновь поступивших на работу.

10.15. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», расположенного по адресу: 129010, г. Москва, Протопоповский пер., д. 25.

Решение «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» стороны обязуются исполнять.

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью *И.В. Рыбакова* листа (-ов)

Директор

И.В. Рыбакова
Рыбакова И.В.

