

Представитель работников
Председатель профкома
ГБУ ЦСПСиД «Родник»
_____ О. В. Колесникова

«26» февраля 2018 г.
Подпись руки О.В.Колесниковой
заверяю _____ О.Н. Рошина.

Представитель работодателя
Директор
ГБУ ЦСПСиД «Родник»
_____ О. Н. Рошина

«26» февраля 2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

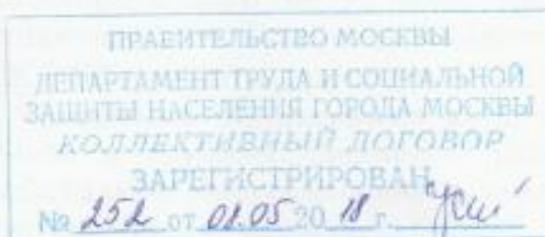
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ

ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
СЕМЬЕ И ДЕТЯМ «РОДНИК»

СЕВЕРО-ВОСТОЧНОГО АДМИНИСТРАТИВНОГО ОКРУГА
ГОРОДА МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ

НА ПЕРИОД

с « 1 » марта 2018г. по « 28 » февраля 2021г.



Принят на общем
собрании работников
ГБУ ЦСПСиД «Родник»
«26» февраля 2018 г.

Москва 2018г.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, и заключен между работниками ГБУ ЦСПСиД «Родник» (далее Учреждение) и работодателем ГБУ ЦСПСиД «Родник» в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы, соглашением между Московской Городской Организацией Профсоюзов работников государственных учреждений и общественного питания и Первичной Профсоюзной Организацией Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.
- 1.2. Коллективный договор заключен между работодателем ГБУ ЦСПСиД «Родник» в лице директора Рощиной Ольги Николаевны (именуемой далее Работодатель) и работниками ГБУ ЦСПСиД «Родник» в лице представителя работников - председателя профсоюзного комитета Колесниковой Оксаны Викторовны (в дальнейшем Профком).
- 1.3. Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников Центра, обеспечения социально-экономической и правовой защищенности, улучшения условий труда и отдыха, охраны труда, создания благоприятных условий деятельности учреждения.
- 1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях: установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством; повышения уровня жизни работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- 1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 1 марта 2018 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) для его заключения.
- 1.7. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.
- 1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.
- 1.9. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения независимо от стажа работы и занимаемой должности.

- 1.10. Работодатель настоящим признает за Профкомом преимущественное право по ведению переговоров об оплате труда, продолжительности рабочего времени, а также решение социальных, трудовых и других вопросов жизнедеятельности коллектива Учреждения.
- 1.11. Контрольные функции за выполнением Коллективного договора осуществляют Работодатель и Профком.

РАЗДЕЛ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 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;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно (полно, качественно и своевременно) исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностными инструкциями;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения работников Учреждения.

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей;
- требовать от работников соблюдения ими правил внутреннего трудового распорядка
- требовать 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,;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, дополнительных соглашений и контроля за их выполнением;
- знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов

исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

2.5. Обязательства профкома:

- представлять и защищать интересы членов профсоюза в городских органах государственного управления и судах;

- обеспечивать исполнение профсоюзного бюджета;

- предоставлять бесплатные консультации членам профсоюза по вопросам трудового, налогового законодательства, вопросам занятости, социального характера, охраны труда;

- принимать меры по организации санаторно-курортного обслуживания и отдыха работников и их детей;

- организовывать и проводить летнюю и зимнюю оздоровительную кампанию для детей работников;

- организовывать проведение физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий в пределах сметы профсоюзного бюджета;

- осуществлять контроль за выплатой компенсаций семьям с детьми и пособий по государственному социальному страхованию.

РАЗДЕЛ 3.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Трудовые отношения с работниками при поступлении на работу оформляются на срок и в соответствии со ст.58, 67, 68 ТК РФ. Трудовой договор с работником составляется в двух экземплярах. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

- 3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не в праве требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 3.4. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращение численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома.
- 3.5. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе Работодателя (ст.81 ТК РФ), производится с учетом мотивированного мнения Профкома Учреждения в соответствии со ст.373,ст. 376 ТК РФ.
- 3.6. Работодатель предоставляет работникам возможность обучения, переобучения, повышения квалификации.
- 3.7. При проведении аттестации в состав аттестационной комиссии включаются представитель Профкома.
- 3.8. Работодатель обязан:**
- 3.8.1. Своевременно уплачивать налоги и взносы с заработной платы в размере, определенном законодательством.
- 3.8.2. Осуществлять сохранение денежного содержания при временной нетрудоспособности, а также на время прохождения медицинского обследования в специализированном учреждении здравоохранения, основанием которых является листок нетрудоспособности.
- 3.8.3. Создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год периодических медицинских осмотров.
- 3.9. Предоставлять в Профком заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 3.9.1. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, не могут быть уволены при сокращении численности или штата работников, за исключением случаев ликвидации организации. Расторжение трудового договора с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери по инициативе работодателя не допускается.
- 3.9.2. Работники в возрасте до 18 лет могут быть уволены при сокращении численности или штата работников только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

- 3.9.3. С целью использования внутренних резервов при сокращении численности или штата работников для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:
- приостановить прием на работу работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники, либо до получения отказа работника от предлагаемой должности;
 - по соглашению с работниками учреждений переводить их на режим неполного рабочего дня;
 - в первую очередь проводить сокращение численности или штата работников по вакантным должностям.
- 3.9.4. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата работников, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие вновь открывшихся вакансий.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- 4.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в соответствии с требованием Трудового законодательства, а так же Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка (Приложение №1), утверждёнными на общем собрании работников ГБУ ЦСПСиД «Родник».
- 4.2. Работодатель и работники обязуются строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, утверждённые с учётом мнения Профкома и являющиеся Приложением № 1 к настоящему договору, а также полностью, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные должностными инструкциями
- 4.3. В соответствии с ТК РФ в системе социальной защиты населения города Москвы работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
- 4.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на другой день.
- 4.6. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в соответствии со ст.113, 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены со своим правом - отказаться от работы в выходной день.

4.7. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что работодатель 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), обязан в недельный срок установить запрашиваемый работником режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

Применение режима неполного рабочего времени, не влечёт каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Оплата за работу производится пропорционально отработанному времени.

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день и неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

4.8. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ст.123 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. График ежегодных отпусков доводится до сведения всех работников под роспись.

4.10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также работникам моложе 18 лет, работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (инвалидов детства до 18 лет), работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

4.11. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Работодатель и Профсоюз договорились, что в учреждении устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы:

- женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) – один день в первый день каждого учебного года;

- матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – один день в году для прохождения диспансеризации ребенка при наличии медицинского заключения о ее необходимости;

- женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет (включительно) один день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием;

- одному из родителей, усыновившем ребенка – один календарный день в месяц для его воспитания;

- работникам, в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребенка, смерть близких родственников, проводы сына в армию, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства) один календарный день.

Дополнительные отпуска предоставляются на основании письменного заявления работника с указанием причин предоставления данного отпуска.

Работодатель и профсоюз договорились, что в период осенних, зимних, весенних школьных каникул, с согласия работодателя, матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (включительно) может быть предоставлен отпуск до 3-ех дней без сохранения заработной платы или в счет очередного отпуска.

4.12. Работнику имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, инвалида детства до достижения им 18 лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, по их личному заявлению ежегодно может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году в удобное для них время. Указанный отпуск, по их желанию, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно. Перенесение и суммирование дополнительно отпуска без сохранения заработной платы на следующий календарный год не допускается.

4.13. Работникам учреждения по заключению медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) предоставляются сокращенные рабочие дни, с оплатой в соответствии с действующим законодательством.

4.14. Работодатель, по итогам календарного года, на основании списков, предоставляемых бухгалтерией, по согласованию с выборным профсоюзным органом, поощряет работников, которые в течение года не имели потери рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью, единовременной денежной премией (конкретный порядок поощрения устанавливается в «Положении об оплате труда и материальном стимулировании») или предоставляет работнику дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней, который может быть использован работником отдельно или присоединен к ежегодному отпуску в течение следующего календарного года (по выбору работника).

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

- 5.1. Оплата труда работников ГБУ ЦСПСиД «Родник» производится согласно штатному расписанию и состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.
- 5.2. Размеры должностных окладов служащих устанавливаются Руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом отнесения должности к ПКГ и квалификационному уровню (КУ).
- 5.3. Размеры окладов для профессий рабочих по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий.
- 5.4. Оплата труда работников Учреждения производится на основании «Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ЦСПСиД «Родник»»
- 5.5. Стороны пришли к соглашению, что заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц путем перечисления денежных средств в кредитную организацию. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату в следующие сроки: за первую половину месяца – 17 числа текущего месяца и за вторую половину месяца – 3 числа месяца, следующим за текущим. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Датой выплаты заработной платы считать дату перечисления денежных средств в кредитную организацию.
- 5.6. Настоящим Коллективным договором устанавливается, что оговоренный трудовым договором размер должностного оклада работника является гарантированным и в случае, если работник трудится менее установленной настоящим Коллективным договором продолжительности рабочего дня (недели), то оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, производится пропорционально рабочему времени.
- 5.7. Оплата труда работников, переведённых на более лёгкую работу по состоянию здоровья, регулируется трудовым законодательством.
- 5.8. Работодатель обязуется перечислять заработную плату на счета работников, открытые в Акционерном коммерческом банке «Банк Москвы» (открытое акционерное общество) на основании Договора №31-028/40/61 от 27.02.2007 г. «Об открытии счетов для проведения и учета операций, совершаемых с использованием банковских карт» в рамках «зарплатного проекта».

5.9.Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их заработная плата.

5.10.За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется его заработная плата.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ.

6.1. Работодатель своевременно уплачивает налоги и взносы с заработной платы в размере, определенном законодательством.

6.2. Настоящий Коллективный договор предусматривает, что работодатель производит выплаты всех видов пособий, установленных законодательством, а именно:

- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребёнком до достижения им возраста 1,5 лет;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учёт в женской консультации в ранние сроки беременности;

- ежемесячные компенсационные выплаты по уходу за ребёнком до 3-х лет.

6.3.Юбилеям в соответствии с Постановлением ЦК КПСС и СМ СССР от 12.12.1958 г. № 1361 « О наведении порядка в праздновании юбилеев» (считать юбилейными датами 50-и ление со дня рождения и другие последующие затем десятилетия), при наличии экономии денежных средств, работодатель выплачивает единовременное поощрение в размере должностного оклада.

6.4.Стороны Коллективного договора договорились проводить согласованную политику в области организации детского и семейного отдыха, развития культуры, спорта и туризма;

6.5.Работникам Центра, относящимся к категории малообеспеченных и проживающим на территории закрепленных за Учреждением районов обслуживания, стороны Коллективного договора договорились оказывать предусмотренную законом помощь на базе Учреждения.

6.6. Работнику по его письменному заявлению предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы и с сохранением заработной платы в соответствии с п. 4.11 раздела 4 Коллективного договора.

6.7.Работодатель при необходимости обеспечивает организацию профессиональной переподготовки, повышение квалификации женщин при выходе на работу после декретного отпуска, отпуска по уходу за ребёнком.

6.8. В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития № 302-н от 12.04.2011 г. Работодатель создает необходимые условия для прохождения работниками один раз в год периодических медицинских осмотров. На основании ст. 213 Трудового кодекса РФ Работодатель возмещает работникам расходы на прохождение периодических медицинских осмотров на основании заявления работника и документов, подтверждающих оплату медицинских услуг.

- 6.9. Работодатель, в целях уменьшения количества простудных заболеваний и уличного травматизма, обеспечивает своевременную подготовку здания и прилегающей территории к работе в зимний период.
- 6.10. В целях улучшения условий труда работников и возмещения расходов на проезд работникам, работа которых связана с разъездным характером работы, работодатель ежемесячно приобретает единый проездной билет для общего пользования работниками Центра. Перечень профессий и должностей работников, работа которых имеет разъездной характер установлен в Приложении № 11 к Коллективному договору.

РАЗДЕЛ 7. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА.

7.1. Работодатель и Профком пришли к соглашению:

- всецело содействовать работе Молодёжного совета Учреждения, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности учреждения;
- предоставить Молодёжному совету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование и помещение;
- содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников;
- создавать условия для реализации научного и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав;
- включать молодых работников в работу совместной комиссии по охране труда;
- сохранять среднюю заработную плату на период переподготовки и повышения квалификации молодых работников по направлению органов социальной защиты населения города Москвы;
- оказывать помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- поощрять молодёжный профсоюзный актив, ведущий эффективную производственную и общественную работу;
- контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении работодателем трудового договора с молодыми работниками;
- содействовать развитию молодёжного движения и проведению конкурсов профессионального мастерства.

РАЗДЕЛ 8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА.

8.1. Работодатель и Профком подтверждают, что свою деятельность в области охраны труда работодатель будет осуществлять в соответствии с действующим

Трудовым Кодексом РФ, отраслевыми и городскими положениями, рекомендациями Министерства труда и социального развития РФ, других Министерств и Ведомств, рекомендациями Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, общими правилами охраны труда для предприятий и организаций города Москвы, внутренними нормативными актами в области охраны труда.

8.2. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на работодателя и руководителей структурных подразделений. Контроль за работой ответственных за охрану труда и организацию работы в области охраны труда возлагается на специалиста по охране труда .

8.3. Работодатель:

8.3.1. Обеспечивает (на основании ГОСТ 12.0.004-90, Постановления МТСП РФ №1, постановления Министерства образования РФ №29 от 13.02.2003) проведение вводного, первичного на рабочем месте, повторного, внепланового и целевого инструктажей по охране труда для всех категорий работников.

8.3.2. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3.3. Организует работу по обеспечению работникам безопасных условий труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации в области охраны труда.

8.3.4. Обеспечивает каждому работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.

8.3.5. Обеспечивает работников бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, не ниже норм, предусмотренных действующими положениями (Приложение №5 к Коллективному договору)

8.3.6. Проводит мероприятия по обеспечению пожарной безопасности, обеспечивает помещения средствами пожаротушения, противопожарным инвентарем, инструкциями, средствами наглядной агитации, проводит обучение сотрудников пожарно-техническому минимуму.

8.3.7. Обеспечивает нормативную освещенность рабочих мест, в соответствии с требованиями санитарных норм. Обеспечивает очистку поверхности световых проемов и светильников не реже 1 раза в год. При необходимости обеспечивает локальными светильниками рабочие места с недостаточной освещенностью

8.3.8. Обеспечивает работникам возможность получения горячего питания в перерывах рабочего времени.

8.4. Работникам, работающим на персональных компьютерах, предоставляется пятнадцатиминутный отдых через каждые 2 часа работы. Беременные женщины работают на ПК не более 4 часов в смену или переводятся на другую работу, не связанную с использованием персональных компьютеров.

8.5. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве создает специальную комиссию по расследованию причин травмы. В состав комиссии

включаются представители работодателя и Профкома. Комиссию возглавляет представитель работодателя. Расследование несчастных случаев на производстве осуществляется в соответствии с ст.229 - 231 ТК РФ. Работодатель информирует Профком обо всех несчастных случаях, происходящих на производстве.

- 8.6. Работодатель, согласно ст. 212 ТК РФ, обеспечивает специальную оценку условий труда.
- 8.7. Согласно ст. 226 ТК РФ, пункта 5.6, 5.8 Московского трехстороннего Соглашения от 12.12.2012 на 2013-2015 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, пункту 24 Приложения 1 к Московскому трехстороннему Соглашению, обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее Минимального размера оплаты труда на каждую штатную единицу.
- 8.8. Работник:
 - 8.8.1. Обязан соблюдать требования охраны труда.
 - 8.8.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
 - 8.8.3. 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.
 - 8.8.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья и здоровья окружающих людей.
 - 8.8.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры по направлению работодателя, в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
 - 8.5.6. Иметь на руках действующую медицинскую книжку.

РАЗДЕЛ 9.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

- 8.1. Профсоюзная организация действует на основании Устава Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общего положения о первичных профсоюзных организациях.
- 8.2. Работодатель в целях создания условий для участия Профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе, обязуется:
 - 8.2.1. Предоставлять Профкому информацию о деятельности учреждения.
 - 8.2.2. Гарантировать возможность участия представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства.
 - 8.2.3. При проведении аттестации работников включать представителя Профкома в состав аттестационной комиссии.

- 8.2.4. Предоставлять Профкому право проведения собраний в рабочее время по согласованию с работодателем, без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованные сроки.
- 8.2.5. Перечислять на счёт профсоюзного органа (МГО) членские взносы в размере 1% от заработной платы, удержанные из заработной платы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию Профкомом и составляемому на основании личных заявлений членов профсоюза. Право приёма, регистрации и хранения таких заявлений предоставить Профкому.
- 8.2.6. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, и членам профсоюза свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы.
- 8.3. Работодатель и представители обязаны оказывать содействие деятельности Профкома.
- 8.4. Работодатель гарантирует, что на период действия полномочий председателя Профкома должность, занимаемая председателем Профкома, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации организации, а также не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.
- 8.5. Перевод на другую работу работников Учреждения, входящих в состав Профкома, по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома.
- 8.6. Не освобожденный от основной работы Председатель Профкома может быть уволен по инициативе Работодателя только с предварительного согласия Территориальной профсоюзной организации УСЗН г. Москвы.
- 8.7. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, над выполнением настоящего Коллективного договора, председатель, заместитель председателя Профкома вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам при проведении проверок.
- 8.8. Представители Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут подвергаться дисциплинарному взысканию, быть переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором работников организации с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию на основании их обсуждения в Профкоме, основных структурных подразделениях в порядке, установленном ТК РФ и утверждается Общим собранием работников при представлении Работодателем

соответствующего финансового-экономического обоснования в порядке, установленном ТК РФ.

9.3. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством (ч.2 ст.9 ТК РФ).

9.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется обеими сторонами, соответствующими органами по труду.

9.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.7. Работники, предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

9.8. Настоящий коллективный договор заключен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.