

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы

ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТЯМ

«ГАРМОНИЯ»

срок действия с «14» июня 2016 г. до «13» июня 2019 г.

Представитель работодателя:

Директор
ГБУ ЦСПС и Д «Гармония»



Н.М. Чистякова

2016 г.

Представитель работников:

Председатель Профкома



/Л.Б. Лукьяненко

июня 2016 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№1-565 от 21.06.2016 г.

Москва, 2016 г. *и заверены не 1 мая*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр социальной помощи семье и детям «Гармония» (далее – Учреждение) Чистяковой Натальи Михайловны, именуемый далее **Работодатель**, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками в лице председателя Профсоюзного комитета Лукьяненко Людмилы Борисовны, именуемой далее **Профком**, с другой стороны, о нижеследующем:

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ним отношения, между работодателем и работниками, на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Работодателем.

1.3. В коллективном договоре, также, конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым Кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.

1.4. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения Учреждения;
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работников;
- поощрять особо отличившихся в труде работников и коллектив в целом;
- учитывать мнение **Профкома** при разработке и реализации проектов текущих и перспективных планов и программ;
- организовывать повышение квалификации и учебу в рамках учебных программ Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы;
- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- обеспечивать рабочие места работников учреждения оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере, причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах предусмотренных настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности согласно трудовому договору, положению об отделе, должностной инструкции;
- постоянно повышать свою квалификацию путем самообразования и обучения, организуемого Работодателем;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- беречь имущество организации учреждения и бережно относиться к имуществу других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения друг друга.

1.5. Сфера действия коллективного договора

1.5.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Работодателя;

1.5.2. Работодатель обязуется ознакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.6. Соотношение коллективного договора с законодательством, Генеральным соглашением, Московским трехсторонним соглашением.

1.6.1. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством, законодательством о профессиональных объединениях, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы, Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями Профсоюзов и московскими объединениями работодателей на 2016-2018 годы.

1.6.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями.

1.6.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его сторонами.

1.7. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности финансового обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля над их исполнением.

1.8. Общие обязательства Работодателя.

1.8.1. Работодатель и уполномоченные им должностные лица признают право **Профкома** на ведение коллективных переговоров и заключение настоящего коллективного договора от имени работников.

1.8.2. Работодатель признает **Профком** единственным полномочным представителем профсоюза работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения со штатными работниками при поступлении на работу оформляются путем заключения письменного трудового договора на неопределенный срок (Приложение № 1).

По объективным причинам или в связи с производственной необходимостью с работником может заключаться срочный трудовой договор на определенный срок в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.2. Работодатель совместно с работником определяет условия трудового договора.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также Генеральным и Московским трехсторонними соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе 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.

2.5. При неизбежности сокращения численности или штата работников Работодатель обязуется информировать в случае угрозы массового увольнения работников Профсоюз, Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы не менее чем за 3 месяца до даты начала проведения соответствующих мероприятий.

Совместно разработать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка приема работников на работу, перевод на режим неполного рабочего времени и иные меры, снижающие количество увольняемых работников).

2.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией и реорганизацией Учреждения, сокращением численности или штата, работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.7. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного

пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Обеспечить сохранение объема работ для полной занятости существующей на 1 января численности работников;

2.8. При объективной необходимости сокращения численности разрабатывает меры по снижению ее негативных последствий и обеспечивает реализацию следующих мероприятий:

- предоставляет преимущественное право оставлять на работе сотрудников, при сокращении численности (штата) помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ:

- работникам, проработавшим в учреждении более 5 лет (мужчины и женщины);

- работникам, проживающим вблизи предприятия и не пользующимся в связи с этим для проезда общественным транспортом,

- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Предоставляет работающим женщинам, труд которых временно не может использоваться, с их согласия, отпуска без сохранения заработной платы с оказанием им помощи (содействия) в самозанятости на этот период (исходя из возможностей Учреждения).

2.11. Оказывает предпочтение в приеме на работу после реконструкции, ранее работающим здесь сотрудникам, организывает, в случае необходимости, переобучение из средств Учреждения.

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

2.13. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательство не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 7 лет, детей-инвалидов до 16 лет.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

3.2. 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.

3.3. На период с 15 мая по 15 сентября Работодатель, по согласованию с Профкомом может устанавливать иной режим рабочего времени и времени отдыха, исходя из сокращенного рабочего дня по пятницам и предпраздничным дням.

3.4. Стороны договорились, что в Учреждении применяется сокращенное рабочее время и это не влечет каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Оплата производится пропорционально

отработанному времени.

3.5. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час. Это правило не применяется в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха, или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем двойной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством (ст. 108 ТК РФ) и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем ежегодно в соответствии с графиком отпусков, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется в указанный срок довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим договором и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

3.10. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.11. Отпускные рассчитываются в соответствии с трудовым законодательством РФ, и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.12. В случае повышения должностных окладов в целом по Учреждению в периоде, предшествующем событию, как в самом расчетном периоде, так и до дня наступления события, при исчислении среднего заработка, должностные оклады, а также премии, и другие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к должностным окладам за предшествующий изменению отрезок времени, корректируется на коэффициент повышения.

3.13. Работодатель обязан предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы по его письменному заявлению:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, бракосочетания детей, смерти близких родственников – продолжительностью до 5 календарных дней;

- работникам, одному из родителей учащихся начальных классов (опекуну, попечителю, приемному родителю) в первый день учебного года – продолжительностью 1 календарный день;

- 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, 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;

- в других случаях, предусмотренных настоящим договором, иными федеральными законами либо трудовым кодексом.

3.15. Одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении ребенка в возрасте до 14 лет, по их заявлению Работодатель предоставляет один дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц по личному заявлению.

3.16. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а такжена опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

3.17. Работодатель осуществляет трудоустройство работника с ограниченной трудоспособностью по его заявлению и на основании справки клинико-экспертной комиссии (КЭК).

3.18. Работникам Учреждения по заключению медико-социальнойэкспертной комиссии (МСЭК) предоставляются сокращенные рабочиедни, с оплатой в соответствии с действующим законодательством.

3.19. Работодатель освобождает беременных женщин, на основании их заявления, от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением средней заработной платы.

3.20. Создает необходимые условия работниками один раз в год для прохождения медицинского осмотра (обследования).

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

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18лет лишь с их согласия.

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного дня в месяц.

3.22. Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда: продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен, применение гибких графиков работы и др., на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Система оплаты труда устанавливается по категориям работников, согласно штатного расписания и Положению об оплате труда (Приложение №3).

Работодатель обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату работникам заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

Форма, система и размер оплаты труда работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 3), с Положением о материальном стимулировании работников (Приложение № 4) и Перечнем должностей, имеющих право на повышение окладов (ставок) в связи с особыми условиями труда и работу с тяжелым контингентом (Приложение № 5).

4.2. Обеспечивает минимальный должностной оклад работникам, в размере не ниже величины установленного городского минимума заработной платы (в размер входят все доплаты стимулирующего характера) в г. Москве, в соответствии с Московским трехсторонним соглашением.

4.3. Размер заработной платы работников определяется в соответствии с Положением об оплате труда, являющимся неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору.

4.4. Аттестация работников проводится в соответствии с Положением о проведении аттестации работников ГБУ ЦСПСиД «Гармония».

4.5. Выплачивает заработную плату согласно срокам выплат установленных ТК РФ: за первую половину месяца 21 числа текущего месяца, окончательный расчет – 5 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислена заработная плата.

4.6. Выплаты стимулирующего характера начисляются всем работникам, состоящим в штате ГБУ ЦСПСиД «Гармония» и распределяются с учетом личного вклада каждого работника по результатам оценки показателей качества эффективности деятельности (Приложение к положению о материальном стимулировании).

4.7. Производит доплаты за совмещение профессии, расширение зоны обслуживания. Размер доплат и сроки, на которые они могут устанавливаться, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Выплачивает единовременное поощрение (премию) в твердой денежной сумме без учета фактически отработанного времени при наличии денежных средств. Единовременное поощрение выплачивается:

- к юбилейным датам - 50, 55, 60, 65, 70 лет;
- к профессиональным праздникам;
- к празднику «День защитников Отечества»;
- к Международному Женскому Дню 8 Марта.

4.9. Обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках, в том числе с использованием пластиковых карт.

4.10. Оплачивает работу в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере должностного оклада за день или час работы сверх месячной нормы рабочего времени.

4.11. Производит доплату за особые условия труда и работу с тяжелым

контингентом в размере 15 % от должностного оклада (Приложение № 5).

4.13. Выплата заработной платы руководителю Учреждения производится одновременно с ее выплатой всем работникам Учреждения.

4.14. В случае, если Работодатель в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении, увеличивает размер оплаты труда работников в целом по Учреждению, то это увеличение касается и высвобождаемых работников.

4.15. При нарушении Работодателем установленного срока выдачи заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивает их с уплатой процентов (не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка России).

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Материальная помощь - выплата непроизводственного характера, направленная на социальную поддержку работников Учреждения, и не зависит от результатов деятельности учреждения. Носит индивидуальный характер и оказывается работникам ГБУ ЦСПСиД «Гармония» в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях;
- при несчастных случаях;
- в целях социальной поддержки: похороны ближайших родственников, длительные или тяжелые заболевания сотрудников, неотложные и обязательные затраты рядового порядка.

5.2. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника с приложением документов, подтверждающих факты, на которые ссылается работник. Размер материальной помощи устанавливается и определяется в зависимости от конкретной ситуации, и финансовой возможности учреждения. Оформляется приказом директора ГБУ ЦСПСиД «Гармония».

6. ВОИНСКИЙ УЧЕТ

6.1. В ГБУ ЦСПСиД «Гармония» ведется воинский учет и бронирование граждан в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работа по ведению воинского учета и бронированию граждан может возлагаться на одного из работников Учреждения, в соответствии с нормами трудового законодательства,

6.3. Расходы, связанные с ведением воинского учета, производятся за счет средств Учреждения.

6.5. Размер оплаты труда работника, ведущего воинский учет и бронирование граждан, устанавливается по соглашению сторон, в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о стимулировании работников.

6.4. Директор ГБУ ЦСПСиД «Гармония» обязан выделить для работника, ведущего воинский учет и бронирование граждан, специальный железный шкаф (сейф), обеспечивающий сохранность документов по воинскому учету и бронированию граждан.

6.5. Персональный состав и функциональные обязанности работника по ведению воинского учета и бронированию граждан определяется Приказом директора Учреждения.

6.6. Назначение, перемещение и увольнение работника, занимающихся

воинским учетом и бронированием граждан, проводится по согласованию с военным комиссариатом.

6.7. При временном убытии работника, осуществляющего воинский учет и бронирование граждан, пребывающих в запасе, директор Учреждения Приказом назначает другого работника. В этом случае вновь назначенному лицу передаются по акту все документы, необходимые для работы по воинскому учету и бронированию граждан, пребывающих в запасе.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. В ГБУ ЦСПСиД «Гармония» действуют нормы российского законодательства об охране труда - системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Основные положения, нормы и мероприятия по охране труда содержатся в данном договоре и в Положении об организации работы по охране труда (Приложение № 6).

7.2. Работодатель в рамках мероприятий по охране труда и здоровья работников обязан:

7.2.1. 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 требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

7.2.2. Обеспечить каждому работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей; в том числе обеспечивает всех работников туалетными принадлежностями, такими как: туалетное мыло, туалетная бумага, уборщице выдаются резиновые перчатки.

7.2.3. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.2.5. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.2.6. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

7.2.7. Реализует мероприятия по обеспечению необходимых условий и охраны труда в соответствии с ежегодными планами (соглашениями) по ОТ, являющимся приложением к настоящему договору (Приложение № 7).

7.2.8. Обеспечивает проведение вводного инструктажа при поступлении на работу, не реже 1 раза в полугодие инструктаж на рабочем месте .

7.2.9. Обеспечивает работников бесплатной спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты, не ниже норм, предусмотренных действующими положениями.

7.2.10. Осуществляет меры по устранению загрязнения воздушной среды на рабочих местах в отделениях, и приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил.

7.2.11. В связи со строительными особенностями помещения – наличие застекленных балконов, в целях улучшения условий труда, охраны труда и здоровья уборщицы, не включать в должностные обязанности данного работника мытье балконных окон и окон в помещениях.

7.2.12. Создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.2.13. Предоставляет работникам, работающим на персональных компьютерах дополнительные перерывы для отдыха согласно нормам.

7.2.14. Собирает по каждому несчастному случаю на производстве специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

7.2.15. Не привлекает беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

7.2.16. Не привлекает женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров, ксероксов, подготовкой крепких растворов дезинфицирующих средств (хлорная известь) и др.

7.2.17. Предоставляет в случае болезни работнику в течение календарного года три дня неоплачиваемого отпуска по личному заявлению без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания.

7.2.18. Проводит расследование и учет несчастных случаев в организации в соответствии с федеральными законами РФ.

7.2.19. Возмещает полностью вред, причиненный здоровью работника увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им должностных обязанностей и работ.

7.2.20. Организует обучение работника новой профессии при получении им трудового увечья и невозможности исполнения должностных обязанностей по прежнему месту работы.

7.3. В ГБУ ЦСПСиД «Гармония» действует комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

7.4. Комиссия по охране труда действует на основании Положения о комиссии по охране труда.

7.5. В полномочия Комиссии по охране труда входит организация совместных действий Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и

информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

7.6. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушений установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных нормами социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до установления выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с Профкомом Профсоюза и официального предварительного письменного уведомления руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий за отказ от работы работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

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

- содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников и специалистов, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности Профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав;
- включать молодых специалистов в работу комиссий Учреждения;
- сохранения средней заработной платы на период переподготовки и повышения квалификации молодых работников и специалистов по направлению;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее трудовым законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- содействовать развитию молодежного движения, проведению конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятий и др.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. Руководитель и Профком пришли к соглашению о том, что Работодатель:

- при рождении ребенка у работника выплачивает ему материальную помощь;
- Производит единовременную выплату денежного вознаграждения при достижении работником возраста 50, 55, 60, 65 и 70 лет;
- Организует, торжественные проводы выходящих на пенсию работников

Учреждения и премирует их.

- при повреждении здоровья или в случае смерти работника, вследствие несчастного случая на производстве, выплачивает членам семьи погибшего, помимо предусмотренных законом компенсаций, единовременное пособие;

- осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма, в соответствии с Положением об охране труда;

- предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 дней следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери. Указанный отпуск работнику по его желанию присоединяется к основному отпуску, или может быть использован отдельно, полностью или по частям.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего Коллективного договора.

10.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общего положения о первичной профсоюзной организации. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Общим положением о первичной профсоюзной организации.

10.3. Работодатель предоставляет Профкому информацию о деятельности Учреждения;

10.4. Гарантирует участие председателя или иного представителя профкома в собраниях работников;

10.5. Гарантирует участия председателя или иного представителя профкома в оперативных совещаниях на уровне дирекции (руководства).

10.6. Передает права по защите застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию Профкому.

10.7. Работодатель и его должностные лица обязаны оказывать содействие деятельности Профкома.

10.8. Работодатель предоставляет Профкому в пользование в течение одного дня в неделю легковой автомобиль для работы.

10.9. Предоставляет Профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности организации. Выделяет для этой цели помещения согласованные с Работодателем сроки.

10.10. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с профкомом сроки.

10.11. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере одного процента от заработной платы.

10.12. Гарантирует, что на период полномочий председателя профсоюзного комитета, должность (штатная единица), занимаемая председателем профсоюзного комитета, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации организации, а так же не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

10.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, производится работодателем по согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОРГАНОВ И УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

11.1. Территориальная профсоюзная организация учреждений социальной защиты населения города Москвы:

- осуществляет координацию деятельности первичных профсоюзных организация, оказывает им по всем направлениям работы, принимает на учет и регистрирует первичные профсоюзные организации органов и учреждений социальной защиты населения города Москвы:

- руководствуются Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, Территориальная профсоюзная организация учреждений социальной защиты населения г. Москвы через комиссии и уполномоченных лиц осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением в органах и учреждениях социальной защиты законодательства о труде, состояния охраны труда, предоставления государственным гражданским служащим и работникам социальных гарантий, предусмотренных действующим законодательством. Принимает меры по устранению выявленных недостатков;

- организует обучение профсоюзных кадров по вопросам трудового законодательства, социального страхования, охраны труда и др.;

- контролирует работу по подготовке, заключению и выполнению коллективных договоров в органах и учреждениях системы социальной защиты населения, регистрирует и ведет их учет;

- предоставляет бесплатную консультацию и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам трудового, налогового законодательства, вопросам занятости, социального страхования, охраны труда;

- принимает меры по организации санитарно-курортного обслуживания и отдыха работников и их детей. Организует и проводит летнюю и зимнюю

оздоровительные компании для детей работников органов и учреждений социальной защиты населения города Москвы;

- организует культурно-оздоровительные, культурно-массовые мероприятия в пределах сметы профбюджета.

11.2. Члены профсоюза органов и учреждений социальной защиты населения города Москвы имеют право:

- на содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых и служебных обязанностей;

- на получение материальной помощи членам профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

- на участие в однодневных и многодневных автобусных, железнодорожных и теплоходных экскурсиях по России и за рубежом по льготным ценам;

- на получение бесплатных новогодних подарков;

- на получение льготных билетов на новогодние представления и бесплатных билетов на театральные представления для детей во время школьных каникул.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

12.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, рационализации действующей структуры управления, необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

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

12.5. Стороны договорились, в случае возникновения коллективных споров и невозможности урегулировать их в досудебном порядке, то данные споры будут передаваться на рассмотрение в «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» (г. Москва, Протопоповский пер., д.25) и выполнять его рекомендации.

12.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

12.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их Профсоюзами, соответствующими органами по труду.

12.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного

договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.9. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

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

12.11. В случае пересмотра норм законодательства, в сторону снижения прав работников на период действия договора, в ГБУ ЦСПСиД «Гармония» соблюдаются прежние нормы.

13. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Приложение № 1 «Эффективный контракт (образец)».
2. Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка».
3. Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников».
4. Приложение № 4 «Положение о материальном стимулировании работников».
5. Приложение № 5 «Перечень должностей, имеющие право на повышение окладов (ставок) в связи с особыми условиями труда и работу с тяжелым контингентом».
6. Приложение № 6 «Положение об организации работы по охране труда».
7. Приложение № 7 «Соглашение по охране труда».
8. Приложение № 8 «Положение о наставничестве».