

Представитель работодателя

**Директор Государственного
бюджетного учреждения города
Москвы Центр поддержки
семьи и детства «Зеленоград»
Зеленоградского
административного округа
города Москвы**

_____ **Н.Х.Мельшиян**

« ____ » _____ 2015 года

Представитель работников

**Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного бюджетного
учреждения города Москвы Центр
поддержки семьи и детства
«Зеленоград» Зеленоградского
административного округа
города Москвы**

_____ **О.Ю.Иванова**

« ____ » _____ 2015года

Подпись руки председателя
проф.организации Ивановой О.Ю.
заверяю: _____ **Н.Х.Мельшиян**

Коллективный договор

**Государственного бюджетного учреждения города Москвы
Центр поддержки семьи и детства
«Зеленоград»
Зеленоградского административного округа города Москвы
на 2016-2019 годы.**

**Принят на общем собрании работников
ГБУ ЦПСИД «Крюково»**

« ____ » _____ 2016г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр поддержки семьи и детства «Зеленоград» Зеленоградского административного округа города Москвы, сокращенное наименование ГБУ ЦПСид «Зеленоград», Мельшиян Наталии Хемьзеевны, именуемого далее Работодатель, действующего на основании Устава, с одной стороны и Работниками, представленными профсоюзной организацией в лице председателя профсоюзной организации ГБУ ЦПСид «Зеленоград» Ивановой Ольги Юрьевны, именуемого далее Профком, действующего на основании Устава профсоюза, с другой стороны, совместно именуемые Стороны о нижеследующем.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями:
-Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ);
-Законов Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
-Закона города Москвы от 11.11.2009г. № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве».

1.3. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками.

1.4. По взаимному согласию сторон в течение срока его действия в его текст могут быть внесены изменения или дополнения в соответствии с порядком, установленным ТК РФ.

1.5. Односторонний отказ от выполнения, принятых на себя обязательств не допускаются.

1.6. Коллективный договор распространяется на всех работников, независимо от стажа работы и занимаемой должности. Представление интересов работников не являющимися членами профсоюза производится в соответствии со статьей 30 ТК РФ.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.8. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного Органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать

положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.9. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности финансового обеспечения принятых обязательств и безусловного его исполнения сторонами.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются предусмотренные трудовым законодательством и дополнительные по сравнению с ним положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников, гарантиях, льготах и компенсациях, предоставляемых работникам Работодателем.

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

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения;
- совершенствовать формы и методы материального поощрения работников, повышать уровень их социальных гарантий;
- 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 на базе, определяемой Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы;
- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, отражающие условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими своих трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором и ТК РФ;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять в недельный срок представителям работников полную и

достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждения 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;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться улучшения условий труда работников;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Коллективного договора, других локальных актов, осуществляя защиту трудовых прав работников.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности согласно трудовому договору, должностной инструкции;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования правил, инструкций и других нормативных актов в области охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены;

- беречь имущество учреждения и бережно относиться к имуществу других работников;
- незамедлительно сообщать 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.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения);
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, заключивших срочный трудовой договор до 1-го года;
- возвратившихся на работу в учреждение после увольнения по сокращению численности или штата работников организации.

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

3.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызвана чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

3.8. При принятии решения о сокращении численности или штата, возможном расторжении трудовых договоров с работниками, Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, в письменной форме сообщить об этом в Профком.

О возможном массовом высвобождении работников информация в Профком представляется не менее чем за три месяца.

3.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные, при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком:
- работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

3.10. Нельзя уволить в связи с сокращением штата или численности работников (за исключением случая ликвидации организации):

- беременную женщину; женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет;
- одиноких мать и отца, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работников, на попечении которых находятся несовершеннолетние лица.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая

ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

3.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

3.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность режима рабочего времени и его использование определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для медицинских работников - 36 часов в неделю.

4.3. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), индивидуальный график работы или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- лиц, в отношении рабочих мест которых, по результатам аттестации, имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

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

4.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или

угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.6. Ночное время - время с 22 до 6 часов. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет. Могут привлекаться к работе в ночное время только с письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей до 3-х лет и инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5. Время отдыха

5.1. Для работников учреждения, работающих по пятидневной рабочей неделе, выходными днями являются суббота и воскресенье. Для работников, работающих по графикам сменности, скользящим графикам, выходные дни предоставляются по графикам, согласованным между работодателем и работником, с учетом мнения Профкома.

5.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в указанные дни допускается только в случаях, предусмотренных законодательством.

5.3. В выходные и нерабочие праздничные дни работники могут с их согласия привлекаться к дежурству в учреждении с предоставлением отгулов.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью не менее 28 календарных дней.

5.6. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.7. Медицинские работники учреждения имеют дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется в соответствии со списком производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. №298/П-22.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.8. Право на ежегодный отпуск в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- работники в возрасте до 18 лет;
- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;
 - Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;
- одинокие родители;

- женщины, имеющие трех и более детей;
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение, имеющие рекомендации медицинского учреждения.

5.9. В случае непредвиденных обстоятельств, связанных с обеспечением нормальной работы учреждения, отпуск может быть перенесен, с согласия работника, с отступлением от ранее установленной очередности.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.11. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.12. Работник имеет право в любой момент отказаться от отпуска без сохранения заработной платы и приступить к работе, своевременно известив об этом Работодателя.

6. Оплата труда

6.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (ставки) для должностей руководителей, специалистов и рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда отдельных категорий работников.

6.2. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера должностных окладов (окладов), ставок заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам на повышающий коэффициент, установленный для определенных должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

Оклады по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.3. Оплата труда (зарботная плата) руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и определяется в кратном размере от средней заработной платы работников учреждения, относящихся к основному персоналу.

6.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя.

6.5. В учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- работа в ночное время;
- работа в нерабочие праздничные дни;
- сверхурочная работа;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

- за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом.

6.6. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты за стаж работы;
- стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе;
- премиальные выплаты.

6.7. Работодатель обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату работникам заработной платы.

Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Положением «Об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр поддержки семьи и детства «Зеленоград» Зеленоградского административного округа города Москвы».

Выплачивается заработная плата в следующие сроки: заработная плата за первую половину месяца - 20 числа ежемесячно, заработная плата за вторую половину месяца - 5 числа ежемесячно. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размером выплат и удержаний.

Заработная плата перечисляется через банк.

6.8. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

7. Социальные гарантии

Работодатель:

7.1. Своевременно уплачивает единый социальный налог в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

7.2. Юбилярам (50, 55, 60 лет и т. д.), по их письменному заявлению, осуществляет выплату премии из средств экономии фонда оплаты труда в соответствии с Положением «Об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр поддержки семьи и детства «Зеленоград» Зеленоградского административного округа города Москвы».

7.3. Работникам, имеющим детей, внуков начальных классов, предоставляет один неоплачиваемый выходной день - первый день учебного года.

7.4. Осуществляет трудоустройство не достигшего пенсионного возраста (55 лет - женщины, 60 лет - мужчины) работника с ограниченной трудоспособностью по его заявлению и на основании заключения медицинской комиссии при наличии работы, не противопоказанной по состоянию здоровья.

7.5. Работникам учреждения по заключению медико-социальной экспертной комиссии предоставляется сокращенное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени.

7.6. Работникам, по их письменному заявлению, оказывает материальную помощь в связи с рождением ребенка, в случае продолжительной (свыше 3-х месяцев) болезни, смерти членов семьи (дети, родители, супруг) из фонда экономии оплаты труда.

7.7. Совместно с Профкомом обеспечивает по установленным нормам и правилам предоставление путевок на лечение работникам учреждения за счет средств (полностью или частично) филиала № 35 Московского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации.

7.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

7.9. Предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам:

- имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющих 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 может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8. Охрана труда. Пожарная безопасность.

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- приобретение и выдачу за счет средств учреждения сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

- проведение специальной оценки условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров, подготовкой растворов дезинфицирующих средств (хлорная известь) и др.;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки:

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение положений и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

8.2. Обязанности работника по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя либо директора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.3. Создать комиссию по охране труда (согласно ст.218 ТК РФ) на паритетной основе из представителей Работодателя и Профкома, задачей которой является разработка программ совместных действий Работодателя и Профкома по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на основе законодательства, соглашений, настоящего Коллективного договора.

9.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общего положения о первичной профсоюзной организации.

9.3. 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.

9.4. Работодатель в целях создания условий для участия Профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическое положение в коллективе:

- предоставляет для Профкома информацию о деятельности учреждения;
- гарантирует участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства;
- передает права по защите застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию Профкому;

9.5. Работодатель:

- предоставляет Профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделяет для этой цели помещения в согласованные с работодателем сроки;
- предоставляет Профкому право проведения своих заседаний в рабочее время, без нарушения нормальной деятельности учреждения;
- предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с Профкомом сроки;
- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы работника. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставляет главному бухгалтеру учреждения;
- гарантирует, что на период полномочий председателя профсоюзной организации, не освобожденного от своей основной работы, должность, занимаемая председателем профсоюзного комитета, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации организации, а также не может быть переведен в более низкую группу по оплате труда;

9.6. Перевод на другую работу работников учреждения, входящих в состав Профкома, а также председателей профбюро и профгрупоргов по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома.

9.7. Не освобожденный от основной работы председатель Профкома может быть уволен по инициативе работодателя только с предварительного

согласия Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

9.8. Представители Профкома, участвующие в коллективных переговорах, и в период их проведения не могут подвергаться дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя.

9.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, соглашений председатель, заместитель председателя Профкома вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам при проведении проверок.

10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.2. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.3. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.7. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в семидневный срок.

10.8. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

10.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами

внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

10.10. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

10.11. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

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

10.13. В случае возникновения коллективных трудовых споров стороны обязуются передать их рассмотрение в учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» (Протопоповский пер., д.25) и выполнять его решения.