

Директор ГБУ ЦСПСид

«Гелиос»

Климкина О.Е.


«04» 03 2016 года

2016 года

Председатель профкома

ГБУ ЦСПСид «Гелиос»

Касакина С.В.


«04» 03 2016 года


2016 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы

Центр социальной помощи семье и детям «Гелиос»

на период с 04.03.2016 по 03.03.2019 годы

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 1-250 от 15.03.2016 г. 

Москва 2016 год

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора ГБУ ЦСПСиД «Гелиос» Климкиной Ольги Евгеньевны (именуемый далее Работодатель), действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками, в лице председателя профсоюзного комитета ГБУ ЦСПСиД «Гелиос» Касаткиной Светланы Васильевны действующего на основании Устава и Положения о первичной организации профсоюза, с другой стороны, о нижеследующем.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

РАЗДЕЛ 1.

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

- 1.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Работодателем.
- 1.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.
- 1.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется:

- поощрять особо отличившихся в труде работников;
- учитывать мнение Профкома при разработке и реализации проектов текущих и перспективных планов и программ;
- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- обеспечить рабочие места работников учреждения оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

- 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 представителям;
- 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;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности согласно трудовому договору, должностной инструкции;
- постоянно повышать свою квалификацию путем самообразования и обучения, организуемого Работодателем;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- беречь имущество организации (предприятия, 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.

1.4. Сфера действия Коллективного договора

1.4.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Работодателя, в том числе и на руководителя учреждения;

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

1.5. Соотношение Коллективного договора с законодательством

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством.

1.5.2. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и ранее действовавшим соглашением.

1.5.3. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его сторонами.

1.6. 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 за их исполнением.

1.7. Общие обязательства Работодателя:

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

1.7.2. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников.

1.7.3. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, его органов, членов Профкома, профсоюзного актива, не

вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

- 1.7.4. Работодатель обязуется обеспечить всемерное содействие деятельности Профкома, профсоюзного актива.

РАЗДЕЛ 2.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения со штатными работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (в соответствии с требованиями ст. 59 ТК РФ).
- 2.2. Работодатель, совместно с работником, определяет условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.
- 2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также 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 законодательством.
- 2.5. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно с участием Профкома.
- 2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.
- 2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в Профком проекты распоряжений о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

- 2.9. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата, существенным изменением условий труда, работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

РАЗДЕЛ 3.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка по учреждению. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
- 3.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
- 3.3. Стороны договорились, что в учреждении применяется сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством для:
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
 - лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.
- 3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).
- 3.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ).
- 3.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
- 3.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкомом ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется в указанный срок довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков.
- 3.8. По желанию работника, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.
- 3.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

- 3.10.** Работодатель осуществляет трудоустройство работника с ограниченной трудоспособностью по его заявлению и на основании справки медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК).
- 3.11.** Работникам учреждения, по заключению медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК), предоставляются сокращенные рабочие дни, с оплатой в соответствии с действующим законодательством.
- 3.12.** Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:
- 3.12.1.** Не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.
- 3.13.** 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 (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

РАЗДЕЛ 4.

ОПЛАТА ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работодатель:

- 4.1.1.** Обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату работникам заработной платы в соответствии со штатным расписанием (Приложение № 1) и Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ЦСПСиД «Гелиос», утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом. Форма, система и размер оплаты труда работников устанавливаются в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ЦСПСиД «Гелиос», утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом.
- 4.1.2.** Обеспечивает минимальный должностной оклад работникам, в размере не ниже величины минимума заработной платы в г. Москве, в соответствии с Московским трехсторонним соглашением.
- 4.1.3.** Выплачивает работникам заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в г. Москве. В минимальный размер оплаты труда включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.
- 4.1.4.** Определяет размер должностных окладов работников в соответствии со штатным расписанием (Приложение № 1) и Положением об оплате труда и

материальном стимулировании работников ГБУ ЦСПСиД «Гелиос», разрабатываемым работодателем по согласованию с профкомом.

4.1.5. Производит, оплату труда работников учреждения в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом Учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, локальными нормативными актами Работодателя. Система оплаты труда работников Учреждения разработана с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих; государственных гарантий по оплате труда; решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников; примерных отраслевых рекомендаций Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

4.1.5.1. Система оплаты труда работников включает: должностные оклады специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе минимальных рекомендуемых окладов по ПКГ и показателей увеличения к ним; оклады работников по профессиям рабочих; выплаты компенсационного характера и критерии их установления; выплаты стимулирующего характера и критерии их установления; выплаты за счет приносящей доход деятельности; условия оплаты труда руководителей.

4.1.5.2. Размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом отнесения должности к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню.

4.1.6. Выплачивает заработную плату работникам не реже двух раз в месяц - 7 и 22 числа по пластиковым зарплатным картам через банкоматы ОАО «Банк Москвы» г. Москвы. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.1.7. По согласованию с Профкомом, устанавливает выплаты компенсационного характера к должностным окладам: выплаты работникам за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом; выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.1.7.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания, доплата производится в пределах размера

фонда оплаты труда по совмещаемой должности, в процентах от должностного оклада (оклада) работника, либо в абсолютной сумме.

- 4.1.8.** По согласованию с Профкомом, устанавливает выплаты стимулирующего характера: за почетное звание; за ученую степень; за стаж работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы; стимулирующие выплаты молодым специалистам; за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе; премиальные выплаты.
- 4.1.9.** По представлению руководителей структурных подразделений и согласованию с Профкомом может производить премиальные выплаты:
- По итогам работы за период (месяц, год);
 - Единовременно, за выполнение особо важных и ответственных поручений;
 - К праздничным и юбилейным датам.
 - За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
 - За подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
 - Непосредственное участие в реализации городских целевых программ.
- 4.1.10.** Обязуется, по письменному заявлению работников, перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках, в том числе с использованием пластиковых карт.
- 4.1.11.** Производит оплату работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день (дни) не менее чем в двойном размере. По желанию работников, работавших в выходной и нерабочий день, им может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).
- 4.1.12.** В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении увеличивает размер оплаты труда работников в целом по учреждению, это увеличение касается и высвобождаемых работников.
- 4.1.13.** Выплата заработной платы руководителю учреждения производится одновременно с ее выплатой всем работникам учреждения.

РАЗДЕЛ 5.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

5.1. Работодатель:

- 5.1.1.** Своевременно уплачивает страховые взносы в размере, определенном законодательством, предназначенные для перечисления в внебюджетные государственные фонды.
- 5.1.2.** Производит единовременную выплату денежного вознаграждения, при достижении работником возраста 50, 60 лет, в зависимости от их трудового вклада.

5.1.3. Работникам, направленным на обучение Работодателем в образовательные учреждения высшего профессионального образования успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляет дополнительные отпуска.

5.1.4. Предоставляет на основании письменного заявления работника 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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году.

5.1.5. Предоставляет работникам, по личному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до пяти календарных дней в следующих случаях:

- регистрации брака;
- рождения ребенка;
- смерти близких родственников.

5.1.6. Предоставляет работникам, имеющим детей младшего школьного возраста, один выходной день без сохранения заработной платы – первый день учебного года.

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

5.1.8. Создает необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации.

5.2. Работодатель совместно с профкомом:

Принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

В этих целях работодатель оказывает профкому содействие в организации вечеров отдыха сотрудников, посвященных праздничным датам.

РАЗДЕЛ 6.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В учреждении создается совместная комиссия по охране труда и заключается Соглашение по охране труда (Приложение № 2).

6.1. Работодатель:

- 6.1.1.** Систематически информирует 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.
- 6.1.2.** Обеспечивает каждому работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей в соответствии законодательством по охране труда.
- 6.1.3.** Обеспечивает не реже 1 раза в полугодие инструктирование работников требованиям охраны труда, а вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте вновь поступивших работников.
- 6.1.4.** Осуществляет меры по устранению загрязнения воздушной среды на рабочих местах и приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил.
- 6.1.5.** Создает необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.
- 6.1.6.** Предоставляет дополнительные перерывы для отдыха работникам, занятым на работах на персональных компьютерах (перерыв до 15 мин. через каждые два часа работы).
- 6.1.7.** Образует по каждому несчастному случаю на производстве специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.
- 6.1.8.** 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.
- 6.1.9.** Не привлекает женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров, подготовкой крепких растворов дезинфицирующих средств (хлорная известь) и др.
- 6.1.10.** Содействует проведению профсоюзного контроля условий и охраны труда работников, в том числе создавая совместную с Профкомом комиссию.
- 6.1.11.** Обеспечивает работникам возможность получения горячего питания
- 6.1.12.** Проводит расследование и учет несчастных случаев в учреждении в соответствии с Федеральными законами РФ.
- 6.1.13.** Обеспечивает каждому работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.
- 6.1.14.** Возмещает вред, причиненный здоровью работника увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им должностных обязанностей и работ.

6.2. Работодатель и профком.

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

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем 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.

РАЗДЕЛ 7.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

7.1. Работодатель:

7.1.1 Обеспечивает сохранение объема работ, для полной занятости, существующей для численности работников, утвержденной на 01 января.

7.1.2. При объективной необходимости сокращения численности, на основе консультаций с профкомом, разрабатывает меры по снижению ее негативных последствий и обеспечивает реализацию следующих мероприятий:

- Предоставляет преимущественное право на оставление на работе, при сокращении численности или штата, помимо категорий предусмотренных статьей 179 ТК РФ:
 - работникам, имеющим большой стаж работы в учреждении (более 10 лет);
 - работникам, проживающим вблизи учреждения;
 - работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;
 - отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста;
 - работникам моложе 18 лет.
- Предоставляет возможность переобучения или повышения квалификации высвобождаемым работникам, на профессии (должности), по которым имеются вакансии.
- Временно ограничивает прием кадров.
- Предоставляет в профком заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

- О возможном массовом высвобождении работников информирует соответствующие профсоюзные органы, не менее чем за три с половиной месяца.
 - Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (п. 2 ст. 81 ТК РФ), предоставляет не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.
 - В случае предстоящего сокращения штата, предупреждает лиц, проработавших 10 и более лет, об увольнении не менее чем за 3 месяца.
 - Взаимодействует с центрами занятости населения и содействует высвобождаемым работникам в трудоустройстве через службу занятости.
- 7.1.3. 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).
- 7.1.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по пункту 2, 3, 5 статьи. 81 ТК РФ производит с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. ст. 82, 373 ТК РФ).
- 7.1.5. За работниками, высвобождаемыми из учреждения, в связи с сокращением численности штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора при создании (восстановлении) новых рабочих мест.

РАЗДЕЛ 8.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 8.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего Коллективного договора.
- 8.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общего положения о первичной профсоюзной организации.
- 8.3. 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.
- 8.4. Работодатель, в целях создания условий для участия профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:
- 8.4.1. Предоставляет Профкому информацию о деятельности учреждения;
- 8.4.2. Гарантирует участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне дирекции.

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

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

8.6. Работодатель:

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

8.6.2. Предоставляет Профкому право проведения своих заседаний в рабочее время, по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности организации.

8.6.3. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы и членам профсоюза свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с профкомом сроки.

8.6.4. Перечисляет, ежемесячно, на счет профкома, членские профсоюзные взносы, в размере 1 % , удержанные из зарплаты членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя руководителя. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставляется председателю профсоюзной организации Центра.

8.6.5. Гарантирует, что на период полномочий председателя профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, 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.

8.7. Перевод на другую работу работников учреждения, входящих в состав Профкома, по инициативе Работодателя, не может производиться без предварительного согласия Профкома.

8.8. Не освобожденный от основной работы председатель Профсоюзной организации, может быть уволен по инициативе Работодателя только с предварительного согласия Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

8.9. 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.

РАЗДЕЛ 9.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1. Коллективный договор вступает в силу с 04.03.2016 и действует до 03.03.2019 года.
- 9.2. 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.
- 9.3. 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.
- 9.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения в профбюро и профгруппах, основных структурных подразделениях в порядке, установленном ТК РФ и утверждается Общим собранием (конференцией) работников при представлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.
- 9.5. Для урегулирования разногласий, в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры, в соответствии с ТК РФ.
- 9.6. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы, с сохранением заработной платы за счет Работодателя, на срок, не более трех месяцев, в течение года.
- 9.7. 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.
- 9.8. Контроль за выполнением Коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.
- 9.9. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании (конференции) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.
- 9.10. Работодатель и уполномоченные им лица, за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий, несут ответственность, в соответствии с законодательством.
- 9.11. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность, в соответствии с Уставом Профессионального союза работников государственных учреждений и

общественного обслуживания Российской Федерации и Общим положением о первичной организации Профсоюза.

- 9.12. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.
- 9.13. В период действия договора, в случае его выполнения, профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании споров, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.
- 9.14. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.
- 9.15. В случае пересмотра норм законодательства, в сторону снижения прав работников на период действия договора на предприятии (организации), соблюдаются прежние нормы.
- 9.16. В случае возникновения коллективного трудового спора, рассмотрение его производится сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» расположенного по адресу: г. Москва, 129010, Протопоповский пер., д. 25. Решение «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» стороны обязуются исполнять.