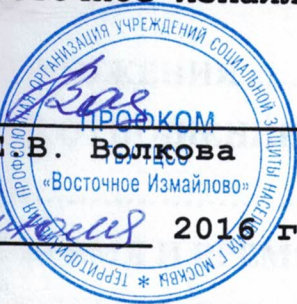


Представитель работников

Представитель работодателя

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ТЦСО «Восточное Измайлово»

Директор ГБУ ТЦСО «Восточное Измайлово»



Е. В. Волкова

«15» июля 2016 года

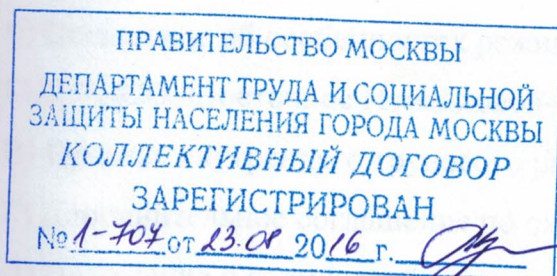


В. М. Ульянович

«15» июля 2016 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы
Территориальный центр социального обслуживания «Восточное
Измайлово»
на 2016 — 2019 гг.



г. Москва. 2016 год.

СОДЕРЖАНИЕ:

Глава	Лист
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	5
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	7
4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.....	10
5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	12
6. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ.....	15
7. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА.....	16
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	17
9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	19
10. ПРАВА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.....	21
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	23
 Приложения:	
А) Трудовой договор.....	26
Б) Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха сотрудников ГБУ ТЦСО «Восточное Измайлово»-----	33
В) Правила внутреннего трудового распорядка.....	39
Г) Дополнительное соглашение по охране труда_-----	57
Д) Положение о совместной комиссии по охране труда	59

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между Государственным бюджетным учреждением Территориальный центр социального обслуживания «Восточное Измайлово», в лице Директора Ульянович Валерии Михайловны (именуемое далее - Работодатель), действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками, в лице Председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения Территориального центра социального обслуживания «Восточное Измайлово» Волковой Елены Владимировны действующей на основании протокола конференции работников от «16» января 2013 года, с другой стороны.

1.1 Договор разработан в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Законов Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закона города Москвы от 11.11.2009 № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве»

1.2. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует три года.

1.3. Основой для заключения договора является Московское трехстороннее соглашение на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями предпринимателей (далее-Соглашение), утвержденное решением Московской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 17 ноября 2015 года.

1.4. Соглашение не ограничивает права сторон Договора в расширении социальных гарантий и льгот для работников при наличии средств для их обеспечения.

1.5. Договор является правовым актом, содействующим договорному регулированию социально-трудовых отношений, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий для работников;

1.6. Договор распространяется на всех работников, независимо от стажа работы и занимаемой ими должности. Представление интересов работников не являющимися членами профсоюза производится Представителем работников, который избирается конференцией работников от «16» января 2013 года.

1.7. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной и правовой защищенности работников, принимает нормативные акты, затрагивающие трудовые и

социально-экономические права, интересы работников с предварительным уведомлением Профкома.

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

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

1.9. Работодатель гарантирует соблюдение, предусмотренных действующим законодательством и Договором, прав Профкома и содействует его деятельности.

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

1.10. Законы и другие нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников расширяют действие соответствующих пунктов Договора с даты вступления их в силу.

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

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

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

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

1.15. Изменения и дополнения доводятся до сведения работников.

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

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

1.18. Работодатель и Профком в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Договора в Комитете общественных связей города Москвы ставят в известность работников с целью их ознакомления с его содержанием и дальнейшего выполнения сторонами принятых обязательств.

1.19. В случае реорганизации или смены представителя стороны Договора его права и обязанности по Договору переходят к его правопреемнику и сохраняются до заключения нового Договора.

1.20. В период действия Договора, в случае его выполнения, Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки установленных Договором норм.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения работников и Работодателя регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

2.6. Работодатель:

- осуществляет меры по совершенствованию организации трудоустройства работников по соглашению сторон трудового договора.

- организует подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

- в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы осуществляет согласованные с Профкомом мероприятия по обеспечению занятости работников по соглашению сторон трудового договора.

- осуществляет увольнение работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

- предупреждает работников о его предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца. По соглашению Сторон трудового договора предоставляет ему в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.

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

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

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

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

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

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

- при сокращении численности или штата работников обеспечивает преимущественное право оставления на работе лиц, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- работникам, проработавшим в органах и учреждениях социальной защиты населения свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста;
- работникам моложе 18 лет.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

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

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

3. РАБОЧИЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение «В»), утверждаемые работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.2. Работникам обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для медицинских сестер продолжительность рабочего времени не должна превышать 39 часов в неделю.

Работа сторожей в ночное время (согласно утвержденному графику) оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом.

3.3. Работодатель может устанавливать гибкий график работы в режиме гибкого рабочего времени и другие, удобные для работников формы организации труда при обеспечении нормального функционирования учреждения.

3.4. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя (согласно графику). Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется в соответствии с Трудовым кодексом и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Накануне праздничных дней, продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня.

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

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

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

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

3.8. По соглашению сторон трудового договора, для работников, обучающихся без отрыва от производства, могут быть предусмотрены индивидуальные режимы труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

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

Применение сверхурочных работ возможно лишь в случаях, оговоренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, в противном случае любой работник вправе отказаться выполнять сверхурочные работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте от 3-х до 14 лет, работники, имеющие детей— инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, работники, осуществляющие уход за больными членами их семьи в соответствии с медицинским заключением, и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Работа в сверхурочное время оплачивается не менее чем в двойном размере.

3.10 Выходные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника и лишь в случаях, перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях —

с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В соответствии с ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса РФ предусмотрены случаи привлечения работников к работе в выходные не рабочие праздничные дни без их согласия.

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

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

3.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, матери, усыновившим ребенка до 14 лет, по их заявлению ежегодно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время, в текущем году. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно.

3.13. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 1) Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 2) Ветерану труда- до 30 календарных дней в году.
- 3) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 4) 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 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;
- 5) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- 6) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- 7) бракосочетания детей работника – 1 день ;
- 8) серьезной аварии в доме или переезда работника в связи с изменением места проживания, наступление иных особых для работника обстоятельств – 1 день;

- 9) проводы в армию сына работника – 1 день ;
- 10) работникам, имеющим детей, учащихся 1- го класса- 1 день в первый день начала учебного года;
- 11) участникам мероприятий, посвященных дню социального работника ;
- 12) матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 1 день в году для прохождения диспансеризации ребенка при наличии медицинского заключения о ее необходимости;
- 13) женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет (включительно)- 1 день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием;
- 14) одному из родителей, усыновивших ребенка – 1 день в месяц для его воспитания.
- 15) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором»

4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

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

4.2. В соответствии с Московским трехсторонним соглашением (Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве). Работодатель обеспечивает минимальную заработную плату работникам, не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в городе Москве.

4.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

4.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии действующими у Работодателя системами оплаты труда.

Система оплаты труда, включает размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.5. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц:

- За первую половину месяца - 25 - го числа текущего месяца.
- Полный расчет за отработанный месяц - 10 -го числа текущего месяца.

Если указанные числа приходятся на нерабочие дни, выплата производится накануне этого дня.

4.8. Выплата отпускных осуществляется не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

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

4.10. Оплата простоев не по вине работников, а также времени приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, производится в размере средней заработной платы с сохранением места работы.

4.11. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника ;

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

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику.

3) о размерах произведенных удержаний ;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Выплата производится на лицевой счет сотрудников открытых в кредитных организациях.

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

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

4.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней(29,3)

4.15. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в соответствии с

действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы.

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

4.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

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

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

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

5.3. В учреждении заключается Соглашение по охране труда, которое является обязательным приложением к Коллективному договору. (Приложение «Г»)

5.4. В учреждении проводится поэтапная аттестация рабочих мест по условиям труда, разрабатываются на её основе мероприятия в установленном порядке.

5.5. В целях повышения заинтересованности работников в улучшении результатов работы по охране труда, состояния рабочих мест и санитарно-бытовых помещений, проводятся смотры-конкурсы на лучшую организацию охраны труда.

5.6. Работодатель не реже одного раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с Профкомом мероприятия по его снижению.

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

Не допускается приемка в эксплуатацию вновь строящихся и реконструируемых производственных объектов без проведения предварительной экспертизы проектов на

соблюдение условий и охраны труда. .

5.8. В случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с видеодисплейными терминалами (набор текстов или ввод данных и т.д.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с ПЭВМ, организовывается перерыв на 10 минут, через каждые 60 минут работы.

Продолжительность непрерывной работы с видеодисплейными терминалами не может превышать 60 минут.

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

5.10. Постановления Профкома по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

5.11. В случае необходимости работодатель обеспечивает работников бесплатно специальной одеждой, обувью или другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

5.12. Работодатель, при наличии дополнительных помещений и в соответствии с планом финансово хозяйственной деятельности на основании сметы расходов, предусматривает оборудование комнат отдыха для приема пищи с нагревательными приборами, холодильником и другим необходимым инвентарем.

5.13. Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с постоянным взаимодействием с видеодисплейными терминалами(набор текстов или ввод данных и т.д.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с ПЭВМ или не более 3-х часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных санитарными правилами.

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

Работодатель обеспечивает проведение и прохождение периодических (1 раз в од/в три года/в пять лет) медицинских осмотров работниками и предоставляют один оплачиваемый день в год для их прохождения. Периодичность проведения медицинских осмотров устанавливается локальными нормативными актами.

5.14. В целях поддержания здоровья работников разрешается работникам использовать инфраструктуру учреждения работниками за пределами их рабочего времени и без нарушения нормальной деятельности учреждения.

5.15. Профком планирует в сметах профсоюзного бюджета средства на проведения физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с членами профсоюза.

5.16. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве, создают специальную комиссию по расследованию причин травм. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители работодателя и профсоюзного органа.

5.17. Работодатель включает представителей технической инспекции труда Профсоюза в комиссии, принимающие вновь вводимые в эксплуатацию и реконструируемые производственные объекты, и объекты социальной сферы.

5.18. Расследование несчастных случаев на производстве осуществляется в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве», и «Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

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

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

5.20. Работодатель организуют аптечки первой медицинской помощи в структурных подразделениях, а профсоюзная организация осуществляет контроль за сроками годности лекарственных препаратов.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ.

6.1. Осознавая необходимость проведения социальной политики в отношении работников в учреждении избирается комиссия по социальному страхованию.

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

6.3. Работодатель через бухгалтерские службы полностью и своевременно начисляют и перечисляют страховые взносы ежемесячно в **ГУ Филиал №6 МРО ФСС РФ**, составляют и предоставляют до 15 числа следующего за отчетным периодом отчет по форме 4, а комиссии по социальному страхованию осуществляют контроль за формированием и расходованием средств фонда социального страхования. Работодатель один раз в год направляют в Профком копии отчетов по ф.4 (за год).

6.4. Право по защите застрахованных лиц предоставляется Профкому.

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

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

6.7. Выплаты всех видов пособий установленных законодательством, а именно:

- по временной нетрудоспособности;
- по уходу за ребенком — инвалидом;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;

при рождении ребенка;

- ритуальное. Осуществляются за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и в пределах стоимости гарантированного перечня услуг по погребению, установленного законодательством.

- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;

- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- на усыновление ребенка обеспечиваются работодателем при содействии комиссии по социальному страхованию в строгом соответствии с действующим законодательством, а Профком осуществляет контроль за правильностью выплаты работникам пособий и компенсаций. Работодатель несет ответственность за нарушение

сроков выплаты пособий и компенсаций.

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

7. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

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

- содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;

- создавать условия для реализации научного творческого потенциала молодёжи, стимулирования инновационной деятельности, а также организовывать работу Советов наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала учреждения;

- организовывать обучающие семинары по вопросам трудового права, семейного, жилищного законодательства, психологии и охраны труда;

- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав;

- включать молодых работников в работу совместных комиссий по охране труда, с предоставлением свободного от работы времени и с сохранением среднего заработка для прохождения учёбы;

- Профком обеспечивает молодым работникам — членам профсоюза квоту мест в составе Профкома с предоставлением гарантий согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и настоящего договора;

- сохранять среднюю заработную плату на период переподготовки и повышения квалификации молодых работников и специалистов по направлению работодателя;

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение утвержденных графиков работы и др.) на

работах, где производственные условия допускают такую возможность;

- оказывать помощь молодёжи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- поощрять молодежный профсоюзный актив, ведущий эффективную производственную и общественную работу;

- контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия;

- содействовать развитию молодежного движения, проведению конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятий, слётов и др.;

- оказывать содействие молодым работникам в предоставлении мест в детских дошкольных учреждениях города Москвы;

- способствовать выделению молодым работникам жилой площади в рамках Московской программы «Молодой семье — доступное жильё».

7.2. Профком ходатайствует перед Территориальной профсоюзной организацией о выплате единовременного пособия в размере 10000 рублей молодым работникам (членам профсоюза до 35 лет), окончившим профильные высшие учебные заведения с «красным» дипломом, и проработавшим в органах и учреждениях социальной защиты населения города Москвы не менее трех лет.

7.3. Профком ходатайствует перед Территориальной профсоюзной организацией об обеспечении молодому работнику выплаты материальной помощи при вступлении в брак и на рождение ребёнка.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. Формы социально-бытового обслуживания, гарантии, льготы и компенсации для работников устанавливаются с учетом их потребностей и возможностей Работодателя.

8.2. Работодатель и Профком совместно разрабатывает предложения по совершенствованию пенсионного обеспечения работников в связи с особыми условиями труда, осуществляет контроль за правильностью применения списков работ (профессий и должностей), с учетом выполнения которых, пенсия устанавливается при пониженном пенсионном возрасте.

8.3. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», совместно с Профкомом осуществляет в учреждении

персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные управления ГУ отделения ПФР по городу Москве и Московской области полных сведений о застрахованных лицах.

8.4. Работодатель своевременно уплачивает единый социальный налог в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

8.5. Работодатель обеспечивают своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

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

8.7. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход) , а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

8.8. Профком, в случае смерти работника, оказывает семье работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации, материальную помощь на организацию похорон.

8.9. Работникам из числа малообеспеченной категории оказывать предусмотренные законом льготы на базе центров социального обслуживания.

8.10. Работодатель и Профком пришли к соглашению о том, что помимо предусмотренных законодательством дополнительных отпусков на период действия настоящего договора устанавливаются дополнительные отпуска, указанные в разделе 3 настоящего договора.

8.11. Работодатель, в порядке и случаях, предусмотренных локальными нормативными актами, производит премирование работника , уволенного в связи с выходом на пенсию.

8.12. В период осенних, зимних и весенних школьных каникул, с согласия Работодателя, матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет

(включительно), может быть предоставлен отпуск до 3-х дней без сохранения заработной платы или в счет очередного отпуска.

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

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

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9.1. Первичная профсоюзная организация (далее - ППО) в учреждении представлена профсоюзным комитетом, возглавляемым председателем и включающим профсоюзные бюро, организованные в филиалах учреждения.

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

9.3. В целях создания условий для участия ППО в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в организации:

- предоставлять ППО информацию о деятельности учреждения;
- гарантировать возможность участия Председателя или иного делегируемого представителя ППО в оперативных совещаниях на уровне руководства, профгруппоргов на уровне подразделений;
- включать председателя ППО в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений;
- при проведении аттестации работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включать председателя ППО;
- предоставлять ППО бесплатно помещение, оборудование, средства связи (факс, телефон, выход в пользование Интернетом), место для размещения информации о работе ППО, транспорт для осуществления уставной деятельности профсоюзного органа в интересах работников;
- Для профсоюзных органов бесплатно производить множительные работы в целях доведения необходимой информации до членов профсоюза;
- предоставлять председателю ППО и председателям Профбюро, не освобожденных от своей производственной работы, по согласованию с соответствующей

комиссией, состав которой определяется руководителем учреждения, время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также для прохождения профсоюзной учебы не менее двух дней в месяц. Предоставление данного рабочего времени не уменьшает размер заработной платы и других видов денежных выплат.

Выборным членам ППО, по заявлению председателя Профкома, не менее одного дня в месяц.

- выплачивать ежемесячное вознаграждение председателю ППО, если численность членов профсоюза составляет более 50% от общей численности, работающих в учреждении, и активно участвующих в работе по развитию социального партнёрства, совершенствованию социально-трудовых отношений, охране труда, организации отдыха работников и их детей, укреплению трудовой дисциплины в учреждении.

Сумма выплаты определяется соответствующей комиссией, состав которой определяется руководителем учреждения, но не менее 3000 рублей ежемесячно;

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

- содействовать представителям профсоюзных органов в посещении организаций, в которых работают члены профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим договором прав работников и уставных задач профсоюза;

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

9.4. Увольнение по инициативе работодателя в случаях сокращения численности или штата работников учреждения, несоответствия работника занимаемой должности или недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов, действующих в учреждении, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа, действующего в учреждении, и его заместителями (в

случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.6. Увольнение по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, председателю (его заместителей) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзной организации.

9.7. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный орган профсоюзной организации, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники учреждения.

9.8. Работнику, освобожденному от работы в учреждении в связи с избранием его на выборную должность в Территориальную профсоюзную организацию, по окончании срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность) в этом же учреждении.

9.9. Работодатель предоставляет ППО право проведения обучения профсоюзного актива — «Дня председателя профкома», уполномоченных по охране труда, председателей комиссий по социальному страхованию в рабочее время, без нарушения нормальной деятельности учреждений на базе подведомственных Департаменту социальной защиты населения города Москвы организаций и профсоюзных учебных курсов.

Работодатель гарантирует возможность оплаты обучения по повышению квалификации или переобучению по окончании полномочий выборным освобожденным и штатным профсоюзным работникам при условии дальнейшего продолжения трудовой деятельности в системе социальной защиты населения города Москвы.

10. ПРАВА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

10.1. Члены профсоюза учреждения имеют право:

- на содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых и служебных обязанностей;
- на получение социально-трудовых льгот в соответствии с настоящим договором;
- на получение материальной помощи членами профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;
- на получение дотации от Территориальной профсоюзной организации на

приобретение санаторно-курортной путевки (с 15 сентября по 15 мая) один раз в два года. Максимальная сумма — 15000 рублей. Размер дотации определяется в зависимости от профсоюзного стажа работы в системе социальной защиты населения города Москвы;

- на получение материальной помощи от Московского городского комитета профсоюза на рождение ребенка в сумме 3000 рублей;

- на получение материальной помощи от Московского городского комитета профсоюза при вступлении в брак в сумме 3000 рублей;

- на получение единовременной материальной помощи от Территориальной профсоюзной организации по случаю потери кормильца, при наличии в семье детей до 18 лет:

 - на одного ребенка — 5000 рублей.

 - на двух детей — 10000 рублей.

 - на трех и более детей — 15000 рублей.

- на получение один раз в год единовременной материальной помощи от Территориальной профсоюзной организации длительно болеющим работникам, страдающим хроническими заболеваниями при профсоюзном стаже работы в системе более 10 лет и при нахождении на больничном:

 - свыше 1 месяца — 5000 рублей,

 - свыше 3 месяцев и более — 10000 рублей;

- на получение, членом профсоюза, получившим группу инвалидности по заболеванию, единовременной материальной помощи при профсоюзном стаже в системе социальной защиты города Москвы более 7 лет и, в размере:

 - 1 группа — 15000 рублей,

 - 2 группа — 10000 рублей,

 - 3 группа — 5000 рублей.

- на получение материальной помощи от Территориальной профсоюзной организации ежегодно ко Дню социального работника членам профсоюза, проработавшим в системе социальной защиты г. Москвы свыше 10 лет, ушедшим на пенсию, и не снявшимся с профсоюзного учета в организации;

- на получение страхового возмещения (единовременной выплаты) от Московского городского комитета профсоюза в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве;

- на получение страхового возмещения (единовременной выплаты) от Московского городского комитета профсоюза в результате получения работником травмы вследствие

несчастного случая, произошедшего по пути на работу или с работы в теч.2 часов);

- на получение материальной помощи работником, чей сын проходит службу в Вооружённых Силах, на оплату железнодорожного билета (в плацкартном вагоне) до места службы и обратно;

- на получение молодыми работниками и специалистами до 36 лет, которые окончили профильные ВУЗы с «красным дипломом» и проработали в органах и учреждениях социальной защиты не менее 3 лет — единовременного пособия в сумме 10000 рублей;

- на содействие в организации отдыха в выходные дни в пансионатах и базах отдыха по льготным ценам;

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

- на участие в конкурсах профессионального мастерства, народного творчества, фестивалях художественной самодеятельности, спартакиадах, туристических слетах и других культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

- на получение страхового возмещения (материальной помощи) на ребенка, получившего травму в результате несчастного случая;

- на получение бесплатной или льготной путевки для детей и подростков в Детские оздоровительные лагеря;

- на получение бесплатных новогодних сладких подарков для детей до 17 лет включительно;

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

- на получении материальной помощи членам профсоюза, чьи дети впервые поступают в 1 класс.

10.2. Вышеперечисленные льготы предоставляются членам профсоюза и обеспечиваются Московским городским комитетом профсоюза, Территориальной профсоюзной организацией по ходатайству Профкома учреждения и наличия соответствующих документов.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

11.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, рационализации действующей структуры

учреждения, необходимости приведения положений настоящего договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в настоящий договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

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

11.5. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Департамента на срок не более одного месяца в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя при наличии финансовых возможностей.

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

11.7. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется Комиссией, проводившей коллективные переговоры по разработке и подготовке к заключению настоящего договора.

11.8. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении настоящего договора.

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

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

11.11. Подписанный сторонами настоящий договор направляется на уведомительную регистрацию.

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

11.13. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работника на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются прежние нормы при наличии финансовых возможностей.

11.14. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в учреждении – «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» расположенного по адресу: 129010, г. Москва, Протопоповский пер., д. 25. Решение «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» стороны обязуются исполнять.