

Председатель профсоюзного комитета



Ю.Н. Елина

ГБУ Центр содействия семейному воспитанию «Берег надежды»
ДТЭСЗН г. Москвы



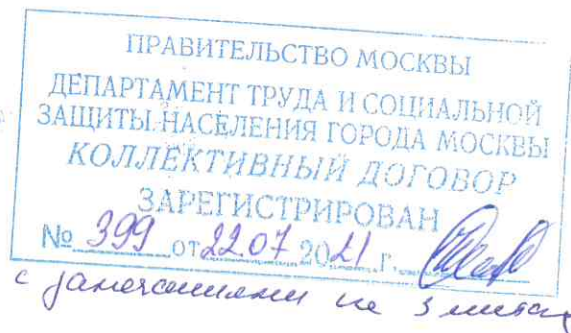
Н.М. Хрыкина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Берег надежды» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (ГБУ ЦССВ «Берег надежды»)

на период с

01.09.2021 г. по 31.08.2024 г.



г. Москва
2021 г.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы ЦССВ «Берег надежды» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы **Хрыкиной Надежды Михайловны** (именуемый далее Работодатель), действующего на основании Устава с одной стороны, и работниками в лице председателя профсоюзного комитета государственного бюджетного учреждения города Москвы ЦССВ «Берег надежды» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы **Елиной Юлии Николаевны** (именуемый далее Профком), действующего на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, содействующим договорному регулированию социально-трудовых отношений, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий для работников и иным непосредственно связанным с ними отношений между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Настоящий Договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, 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 партнёрстве в городе Москве».

1.3. Коллективный договор вступает в силу с 01 сентября 2021 г. и действует по 31 августа 2024 г.

1.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства (в объеме своих полномочий), закрепленные в Московском трехстороннем соглашении между Правительством города Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями промышленников и предпринимателей (работодателей).

1.5. Затраты, связанные с реализацией настоящего коллективного договора, осуществляются в пределах бюджета Работодателя.

1.6. 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.

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

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.9. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.10. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем принимаются локальные 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 мнения.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.11. Законы и другие нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу.

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

1.13. Работодатель гарантирует соблюдение, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором, прав Профкома и содействует его деятельности. Должностные лица за нарушение прав и противодействие Профкому, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

1.14. Ни один из представителей сторон коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.15. По взаимному согласию представителей сторон коллективного договора в течение срока его действия в его текст могут быть внесены изменения и дополнения.

1.16. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.17. Работодатель и Профком обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств по данному коллективному договору.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из

сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения работников 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 трудового законодательства, 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 статей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

2.6. Работодатель:

- в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы осуществляет согласованные с Профкомом мероприятия по обеспечению занятости работников;

- осуществляет увольнение работников в порядке, установленном федеральными законами;

- предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;

- расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 (сокращения численности или штата работников учреждения) Трудового кодекса РФ возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ);

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

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работникам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста;
- председателю Профкома, его заместителям и уполномоченным по охране труда.

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 по согласованию с профсоюзом (ст.ст.82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.9. В соответствии со статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор с работником может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон с заключением в письменной форме соглашения о расторжении ранее заключенного договора, составленное в свободной форме и являющееся документальным подтверждением взаимного согласия на признание трудового договора недействительным, с выплатой денежной компенсации, величина которой может определяться конкретной денежной суммой или каким-либо количеством окладов работника.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируются настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с профсоюзом (Приложение № 1).

3.2. В соответствии с трудовым законодательством в учреждении введена нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время, работа в ночное время, сверхурочная работа, ненормированный рабочий день.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье; шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём.

3.4. Время начала и окончания работы (смены), время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, число смен в сутки, работа в режиме гибкого рабочего времени регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными и согласованными с Профкомом учреждения в установленном порядке и являющимся приложением к настоящему коллективному договору, а также графиками сменности, индивидуальными графиками работы.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена:

3.5.1. - для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.5.2. В соответствии со ст.333 Трудового кодекса РФ и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, устанавливается для педагогических работников:

- воспитатель – 25 часов;
- воспитатель - 30 часов;
- инструктор по физической культуре - 30 часов;
- музыкальный руководитель - 24 часа;
- педагог дополнительного образования - 18 часов;
- педагог-психолог - 36 часов;
- педагог-организатор – 36 часов;
- социальный педагог - 36 часов;
- старший воспитатель - 36 часов;
- тьютор - 36 часов;
- учитель-дефектолог - 20 часов;
- учитель-логопед - 20 часов;

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (без ограничения по количеству таких воспитанников в составе группы).

3.5.3. Согласно ст.350 Трудового кодекса РФ для медицинских работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 101 от 14.02.2003 г. «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю установлена для врача-педиатра, врача-специалиста, медицинской сестры.

3.5.4. На основании приказа Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 06.09.2016 г. № 945 «Об утверждении перечня должностей с ненормированным рабочим днем» в Центре введен ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них

продолжительности рабочего времени.

3.6. Для обеспечения круглосуточного обслуживания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Работодателем в соответствии со статьей 104 Трудового кодекса РФ по согласованию с Профкомом установлен суммированный учет рабочего времени.

3.7. Суммированный учет рабочего времени установлен для работников семейно-воспитательной группы, изолятора, пищеблока-столовой, уборщиц служебных помещений.

Видом учетного периода считать один год, в нем суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов.

3.8. В связи с круглосуточным режимом работы учреждения и превышением в связи с этим допустимой продолжительности ежедневной работы введена сменная работа, которая производится в соответствии с графиками сменности. Графики сменности утверждаются Работодателем, согласовываются с Профкомом и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.9. Работодатель вводит работу в две смены (рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику) для следующих категорий работников:

- воспитатель, помощник воспитателя, помощник воспитателя (ночной группы), средний медицинский персонал.

Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» и п. 1.4 приказа от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательных учреждений» для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего времени, обеспечивается возможность приема пищи с включением в рабочее время одновременно вместе с воспитанниками.

3.10. Работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, считается сверхурочной.

Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника, в случаях, предусмотренных законодательством, а в других случаях - с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзом. В соответствии с частью 3 ст.99 Трудового кодекса РФ допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия.

3.11. По просьбе работников Работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования учреждения.

3.12. Согласно действующему законодательству накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час.

3.13. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что Работодатель по

письменному заявлению беременной женщины, женщины, имеющей детей до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи (по медицинским заключениям), обязаны в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или рабочей недели.

3.14. 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.

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

3.16. Работодатель устанавливает по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.17. Работодатель и Профком пришли к согласию, что работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника в случаях, перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации и по согласованию с профсоюзом. В соответствии с ч.3 ст.113 Трудового кодекса РФ предусмотрены случаи привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни без их согласия.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в нерабочие праздничные и выходные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный или выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.18. При работе в ночное время установленная продолжительность работы сокращается на один час. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время не сокращается. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

3.19. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется следующим категориям работников:

- бухгалтер;
- библиотекарь;
- водитель;
- врач;
- главный бухгалтер;
- заведующий складом;
- заведующий хозяйством;
- заместитель директора;
- заведующий отделом;
- кастелянша;
- кладовщик;
- оператор стиральных машин;
- медицинская сестра по физиотерапии;
- медицинская сестра;
- медицинская сестра диетическая;
- начальник хозяйственного отдела;
- повар;
- подсобный рабочий;
- помощник воспитателя (ночной группы);
- помощник воспитателя;
- психолог;
- рабочий по бассейну;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
- рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник);
- рабочий по комплексному обслуживанию здания (уборщик);
- специалист по социальной работе;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда;
- специалист по работе с семьей;
- шеф-повар;
- юрисконсульт;
- документовед;
- экономист;
- специалист по закупкам;
- инженер по информационному обслуживанию;
- специалист по питанию;
- курьер;
- заведующий подразделением.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с

Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами предоставляется следующим категориям работников:

- воспитатель - 56 календарных дней;
- инструктор по физической культуре - 56 календарных дней;
- музыкальный руководитель - 56 календарных дней;
- педагог дополнительного образования - 56 календарных дней;
- педагог-организатор – 56 календарных дней;
- педагог-психолог - 56 календарных дней;
- социальный педагог - 56 календарных дней;
- старший воспитатель - 56 календарных дней;
- тьютор - 56 календарных дней;
- учитель - дефектолог - 56 календарных дней;
- учитель-логопед - 56 календарных дней;

3.20. Основной оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.22. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.23. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.24. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не

использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.25. за работу в режиме ненормированного рабочего дня в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом мнения представительного органа работников, установлен дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам Центра:

- директор – 10 календарных дней;
- заместитель директора по общим вопросам – 10 календарных дней;
- заместитель директора по социальной защите -10 календарных дней;
- начальник хозяйственного отдела -10 календарных дней;
- заведующий отделом – 5 календарных дней;
- заместитель директора по безопасности – 5 календарных дней;
- заведующий подразделением – 5 календарных дней.

3.26. 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, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

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 и стимулирующие выплаты, в соответствии со статьёй 129 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются Положением об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах, премировании работников Учреждения (Приложение №

2).

4.2. Работодатель в соответствии с Разделом 3 Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей обеспечивает минимальную заработную плату работникам в размере не ниже величины прожиточного минимума трудового населения (в размер входят все доплаты и надбавки) в г. Москве в соответствии с Московским трехсторонним соглашением.

4.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда. Условия оплаты труда, работников определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Должностной оклад работника устанавливается в соответствии со штатным расписанием и зависит от присвоенной профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня.

4.4. Система оплаты труда работников Центра включает:

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

Положение об оплате труда принимается Работодателем по согласованию с профсоюзом.

4.5. К выплатам компенсационного характера работникам относятся выплаты за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом в размере 15% и 20%; выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда; выплаты на работу в условиях, отклоняющихся от нормативных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от основной работы, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. За каждый час работы в ночное время в период с 22 часов до 6 часов работникам производится доплата в размере 35% часовой ставки (оклада).

4.7. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам производится оплата в двойном размере ставки (оклада).

При оплате работы в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемой сверх месячной нормы рабочего времени в качестве расчетной базы принимается должностной оклад и установленные согласно штатного

расписания: компенсационные выплаты (за работу с тяжелым контингентом, вредность); стимулирующие выплаты (классность, наличие почетного звания, стаж работы).

4.8. Сверхурочная работа оплачивается: - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы не менее чем в двойном размере.

4.9. К выплатам стимулирующего характера относятся: стимулирующие выплаты за почетное звание; стимулирующие выплаты за стаж работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы; стимулирующие выплаты молодым специалистам; стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе; премиальные выплаты.

4.10. Выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе, премиальные выплаты производятся работникам при наличии экономии фонда оплаты труда и/или фонда материального стимулирования.

При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты учитываются:

- напряженность в работе;
- инициативность и творческий подход;
- высокие результаты работы;
- применение в работе современных форм и методов работы.

Решение об установлении стимулирующей выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты и ее размерах принимается Комиссией по материальному стимулированию, рассматривается и утверждается Работодателем персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 350 процентов к должностному окладу с надбавками.

4.11. При начислении работникам премий учитываются также:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзом.

4.12. Работодатель обязуется перечислить заработную плату работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором

4.13. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 5 и 20 числа месяца.

4.14. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.15. При прекращении действия трудового договора работников окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работников.

4.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала под роспись.

4.18. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления листка нетрудоспособности на бумажном носителе либо сформированного в форме электронного документа.

4.19. Профком осуществляет контроль за оплатой по листку нетрудоспособности за счет средств ФСС, в том числе с оплатой трех дней нетрудоспособности за счет средств Работодателя согласно Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

4.20. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

4.21. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится Работодателем по согласованию с профсоюзом в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

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

4.23. При направлении работника на различные формы подготовки и дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

Работодатель обязуется:

5.2. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законом РФ от 28.12.2013. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профсоюзом.

5.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе организовывать обучение работников безопасным приемам работ.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Согласно Московскому трехстороннему Соглашению между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, для организаций, осуществляющих деятельность на территории города Москвы, в том числе государственных учреждений на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда: размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы.

5.5. В соответствии с приказом Минтруда России от 03.12.2018 № 764н "О внесении изменений в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 г. № 580н) использовать объем средств, направляемых страхователем на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма (до 30%) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

5.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ,

оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в года с работниками и не реже 1 раза в три года с руководителями и специалистами.

5.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Работодателя.

5.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и Положением о выдаче специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) выдача средств индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с перечнем работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной (Приложение № 3).

5.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

5.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

5.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.12. Разрабатывать по мере необходимости и пересматривать в положенные сроки инструкции по охране труда по согласованию с профсоюзом (ст. 212 ТК РФ).

5.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.14. Создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должен входить уполномоченный член Профкома.

5.15. Осуществлять совместный с Профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.17. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдых работников и их детей.

5.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

5.20. Один раз в полгода информировать работников о расходовании средств социального страхования на лечение и отдых.

Профсоюз обязуется:

5.21. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза.

5.22. Проводить работу по оздоровлению детей и работников- членов Профсоюза.

Работники обязуются:

5.23. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.24. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.25. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.26. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.27. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) или вирусного заболевания.

5.28. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отсутствии обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, до устранения выявленных нарушений.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

6.1. Право по защите застрахованных лиц предоставляется Профкому.

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

6.3. 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, полученным при исполнении служебных обязанностей.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», совместно с Профкомом осуществляет учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в ГУ ПФР № 25 по г. Москве и Московской области полных сведений о застрахованных лицах.

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

7.3. Работодатель и Профком, в случае смерти работника, при наличии средств, оказывают материальную помощь на организацию похорон.

7.4. Работодатель и Профком помимо предусмотренных законодательством дополнительных отпусков, устанавливают следующие виды дополнительных отпусков с сохранением средней заработной платы:

- женщинам, имеющим детей, обучающихся в первом классе - один календарный день в первый день учебного года;

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

- женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет - один календарный день в году для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей;

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

- работникам, в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, смерть близких родственников, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства, проводы сына на службу в Российскую Армию и др.) - один календарный день.

7.5. Работодателем в период осенних, зимних и весенних школьных каникул может быть предоставлен отпуск до 3-х календарных дней без сохранения заработной платы женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. В целях создания условий для участия Профсоюза в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в учреждении:

- предоставлять Профкому информацию о деятельности учреждения;

- гарантировать возможность участия председателя или иного делегированного представителя Профкома в оперативных совещаниях;

- включать председателя Профкома в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений;

- предоставлять бесплатно Профкому помещение, оборудование, средства связи (факс, телефон, выход в пользование Интернетом), место для размещения информации о работе Профкома, транспорт для осуществления уставной деятельности Профкома в интересах работников;

- предоставлять право Профкому проведения собраний в рабочее время и по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещения в согласованные сроки;

- перечислять на счет Профкома 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.

8.2. Увольнение по инициативе Работодателя в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, председателя Профкома, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия ТПО Учреждений социальной защиты населения города Москвы.

8.3. Члены Профсоюза 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 коллективным договором;

- на получение материальной помощи (смерть близкого родственника) в сумме 3000 рублей из профсоюзных средств первичной профсоюзной организации;

- на получение один раз в год единовременной материальной помощи длительно болеющим работникам и при нахождении на листке временной нетрудоспособности согласно Федерального закона от 29122006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании временной нетрудоспособности и в связи с материнством:

- свыше одного месяца - 1000 рублей;

- свыше двух месяцев - 2000 рублей;

- свыше трех месяцев - 3000 рублей;

- на получение материальной помощи в связи с юбилейными датами 50 лет, 70 лет, 75 лет в сумме 3000 рублей из профсоюзных средств первичной профсоюзной организации;

- на получение материальной помощи в связи с юбилейными датами 55 лет (женщине), 60 лет (мужчине) в сумме 5000 рублей из профсоюзных средств первичной профсоюзной организации;

- на получение материальной помощи, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, из профсоюзных средств первичной профсоюзной организации;

- на получение материальной помощи на приобретение санаторно-курортной путевки один раз в год из профсоюзных средств первичной профсоюзной организации. Максимальная сумма - 5000 рублей;

- на получение материальной помощи из профсоюзных средств первичной профсоюзной организации для приобретения:

- новогодних подарков;

- сладких подарков для детей, внуков членов - Профсоюза в возрасте до 17 лет включительно;

- на проведение спортивных соревнований членов Профсоюза;

- на участие членов Профсоюза в однодневных и многодневных автобусных, железнодорожных и теплоходных экскурсиях по России и за рубежом из профсоюзных средств первичной профсоюзной организации;

- на получение материальной помощи членам Профсоюза ко дню 8 марта и 23 февраля из профсоюзных средств первичной профсоюзной организации.

Вышеперечисленные льготы предоставляются по ходатайству Профкома и наличия соответствующих документов членов Профсоюза.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на три года.

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

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.6. 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.

Перечень приложений к Коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*).
2. Положение об оплате труда, компенсационных, стимулирующих выплатах и премировании работников (*Приложение №2*).
3. Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты (*Приложение №3*).
4. Соглашение по охране труда (*Приложение №4*).