

Представитель работодателя
Директор
ГБУ ЦССВ «Наш дом»

В.А. Меньшов

« 09 » сентября 2016 г.

Представитель работников
Председатель профкома
ГБУ ЦССВ «Наш дом»

Матюшенко

« 09 » сентября 2016 г.

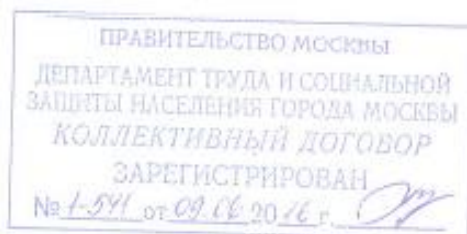
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

Государственным бюджетным учреждением города Москвы
Центр содействия семейного воспитания «Наш дом»
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

и

Первичной профсоюзной организацией ГБУ ЦССВ «Наш дом»
на 3 (три) года



Москва

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	5
3	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	12
4	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	15
5	ОХРАНА ТРУДА	19
6	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ	22
7	РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ	25
8	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	25
9	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	27
10	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	28

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда работников
3. Положение о материальном стимулировании работников.
4. Порядок предоставления времени для питания и отдыха сотрудников
5. График сменности
6. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты
7. Положение о защите персональных данных работников ГБУ ЦССВ «Наш дом»

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ ЦССВ «Наш дом» и заключенным между работниками и работодателем.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Центр содействия семейному воспитанию «Наш дом» в лице директора Меньшова Вадима Анатольевича, действующего на основании Устава, далее «Работодатель» и работники организации, представляемые профсоюзной организацией ГБУ ЦССВ «Наш дом», далее «Профсоюз», в лице ее председателя Матюшенкова Михаила Викторовича, действующим на основании протокола № 1 от «24» апреля 2013 года, далее «Работники».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ),
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 года № 10-ФЗ (далее – ФЗ),
- иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ч.1. ст. 40 ТК РФ).

1.5. Предметом Коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашением, с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза работников и Положения о первичных профсоюзных организациях, является полномочным представительным органом работников ГБУ ЦССВ «Наш дом», защищающим интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора (ст. 29 ТК РФ).

1.7. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета, единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои

взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.8. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза и не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% (ч. 4 ст. 377 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного Коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим Коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.10. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.11. Итоги выполнения Коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к Коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, и обеспечивать гласность выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды).

1.15. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности, установленные ТК РФ для его заключения.

1.16. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.17 Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует **в течение 3 лет**. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Переговоры по разработке нового Коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания действующего Коллективного договора.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

2.1. Стороны договорились проводить согласованную политику, по реализации федеральных, региональных нормативных правовых актов, актов органов местного самоуправления направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1 добиваться успешной деятельности Учреждения, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, внедрять новую прогрессивную систему оплаты труда;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения учебно-воспитательных программ;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4. проводить профессиональное обучение и дополнительно профессиональное образование, обучение их вторым профессиям у работодателя, на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами, которые являются приложением к Коллективному договору, либо трудовыми договорами;

формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ч. 3, ст. 196 ТК РФ);

2.2.5 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.6 вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.7 предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.8 предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору, а также социальных программ (*по занятости, подготовке и обучению кадров*);

2.2.9 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, Соглашением;

2.2.10 сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.11 соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.12 выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и соглашениями;

2.2.13 учитывать мнение профсоюзного комитета при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.14 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.15 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах (ст. 27 ТК РФ)

2.2.16 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.17 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.18 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами установления совместно с работодателем прогрессивных систем поощрения лучших работников;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (*глава 29,30 ТК РФ*);

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы; (*ст. 29 ТК РФ*);

2.3.4 вести переговоры с Работодателем и вносить предложения по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

2.3.5 добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6 контролировать соблюдение трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора;

2.3.7 выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников (ст. 373 ТК РФ);

2.3.8 добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9 вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11 осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12 участвовать в формировании систем и размеров заработной платы, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13 добиваться роста реальной заработной платы, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору; (ч.2. ст. 21 ТК РФ);

2.4.2 соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.3 бережно относиться к имуществу работодателя;

2.4.4 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.5 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.6 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу Учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

2.4.7 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.8 эффективно использовать оборудование, бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.9 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в Учреждении.

2.4.10 работники несут материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными Федеральными законами (*ст. 241 ТК РФ*):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими Работодателю;
- за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества):

- за уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (*ст. 238 ТК РФ*).

2.4.11. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (*ст. 239 ТК РФ*).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к административным дежурствам с их согласия в выходные и праздничные дни, за исключением женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;

2.5.4 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.5 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим Коллективным договором порядке (см. п. 1.13 КД).

2.6. Профсоюзный комитет:

2.6.1 в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Соглашением и Коллективным договором имеет право:

- получать и заслушивать информацию Работодателя (*его представителей*) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- о реорганизации и ликвидации Учреждения;
- изменение условий труда (оплаты) работников;
- о профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, локальными нормативными актами (*ч. 1. ст. 372 ТК РФ*);

2.6.2 вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (*ч. 3. ст. 53 ТК РФ*);

2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи всех работников.

2.7. Работники имеют право на:

2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Коллективным договором;

2.7.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда и качеством выполненной работы;

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенное рабочее время (для соответствующих категорий работников), предоставление еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 участие в управлении Учреждения непосредственно или через свои представительные органы регулируется настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями (*ст. 53 ТК РФ*);

2.7.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10 ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;

2.7.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методами;

2.7.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8. Оплата и нормирование труда.

2.8.1 заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (*ст. 132 ТК РФ*);

2.8.2 оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения (***Приложение № 2 к Коллективному договору***), которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (*ч.4. ст. 135 и ст. 145 ТК РФ*);

2.8.3 система оплаты труда, формы материального поощрения, размеры доплат за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в Положении об оплате труда (*ст. ст. 144,149,152,153,154 ТК РФ*).

2.9. Работодатель обязуется:

2.9.1 оплачивать время административных дежурств в выходные и праздничные дни, согласно графику выхода, утвержденному руководителем в размерах, установленных (*ст. 153 ТК РФ*);

2.9.2 производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника установленном по соглашению сторон;

2.9.3 имеет право применять стимулирование работников в виде выплаты премии (*по итогам работы за месяц, квартал, год*) в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников (***Приложение № 3 к Коллективному договору***), устанавливающим порядок и размеры премирования для каждой категории работников, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (*ч.5. ст. 144 ТК РФ*);

2.9.4 выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца **5 и 20 числа** месяца;

2.9.5 извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, 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, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем выдачи персональных расчетных листков. Форма расчетного листка утверждена с учетом мнения представительного органа работников (**Приложение № 10 к Коллективному договору**).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ*);

2.9.6 извещать работников обо всех изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ (*ст. ст. 72,74 ТК РФ*);

2.9.7 производить выплату заработной платы в денежной форме.

2.9.8 соблюдать права работников на предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренные (*ст. ст. 165-166,173-177,178,180-188 ТК РФ*);

2.9.9 работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

2.9.10 в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством (*ч.1,2. ст. 142 ТК РФ*).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно(*ст. 236 ТК РФ*);

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1 совместно с профсоюзным комитетом определить условия замены и пересмотра норм труда.

Извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (*ст. 162 ТК РФ*);

2.10.2 проводить внеочередной пересмотр норм лишь при условии, что специальной оценкой условий труда выявлены устаревшие и необоснованные

нормы труда. Предусмотреть, что установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта (*ч.2. ст. 160 ТК РФ*);

2.10.3 совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики работников Учреждения по мере изменения технологий, внедрения новой техники и проведения организационно-технических мероприятий, изменения характера выполняемых работ;

2.11. Профсоюзный комитет обязуется:

2.11.1 осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу;

2.11.2 требовать привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

2.11.3 обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий Коллективного договора, Соглашения;

2.11.4 вести переговоры (*консультации*) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

2.11.5 обращаться в суд по заявлению работника и членов профсоюза за защитой их прав, предусмотренных трудовым законодательством, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров (*ст. 391 ТК РФ, ст. 46 ГПК РФ, ст. ст. 11, 23 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1 трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон (*ст. 56 и ст. 67 ТК РФ*).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (*ст. 60 ТК РФ*), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым Соглашением, Коллективным договором (*ч.4. ст. 57 ТК РФ*);

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора (*ст. 58, ч.3..ст. 57 ТК РФ*);

3.2.3 заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных (*ст. 59 ТК РФ*);

3.2.4 выполнять условия заключённых трудовых договоров;

3.2.5 изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде, за исключением случаев предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации (*ст. ст. 72-74 ТК РФ*):

- перевод на другую работу только по соглашению сторон трудового договора,

- изменение определенных сторонами условий трудового договора,

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости,

- при смене собственника имущества Учреждения, изменении его подведомственности, ее реорганизации, лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде;

3.2.6 сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с *ч.1.п.2 ст. 81 ТК РФ*, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца (*ч.1. ст. 82 ТК РФ*);

3.2.7 разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объёмов учебной нагрузки, ухудшения финансово-экономического состояния Учреждения, в которых предусматривать мероприятия по недопущению ликвидации Учреждения, изменению формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного, не менее чем за два месяца, а при массовом увольнении – три месяца, уведомления профсоюзного комитета;

3.2.8 представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за чем за два месяца, а при массовом увольнении – три месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.9 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют (*ст. 179 ТК РФ*):

а) семейные работники при наличии двух и более иждивенцев (*нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию*),

б) работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком,

в) работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профзаболевание,

г) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества,

д) работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы,

е) воспитанники детских домов.

3.2.10 расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с *п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ* с работником, являющимся членом профсоюза, возможно только с предварительного согласия профсоюзного комитета (*ч. 4 ст. 82 ТК РФ*);

3.2.11 расторжение трудового договора в соответствии с *п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ* по инициативе Работодателя с руководителем профсоюзного комитета, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (*ч. 1 ст. 374, ст. 376 ТК РФ*);

3.2.12 использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутренние резервы Учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) отказаться от проведения сверхурочных работ (*или сократить их количество*), работ в выходные и праздничные дни,

в) приостанавливать найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники,

г) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за два месяца,

д) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;

3.2.13 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

3.2.14 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (*ст. 82 ТК РФ*);

3.2.15 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя следующие категории работников:

- работников, которые временно нетрудоспособны – часть 6 статьи 81 ТК РФ (*для подтверждения нетрудоспособности потребуются медицинские справки*),

- работников, которым гарантировано сохранение рабочего места на период их отсутствия. Например, сюда относятся женщины, находящиеся в

отпуске по уходу за ребенком (ч. 4 ст. 256 ТК РФ), а также другие сотрудники, находящиеся в отпуске (сюда относятся самые разные виды отпусков: учебный, основной отпуск, дополнительный, отпуск без сохранения заработной платы),

- беременных женщин (исключением является случай, когда полностью ликвидируется всё предприятие, ст. 261 ТК РФ),

- лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 269 ТК РФ),

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающей детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет или малолетних детей - детей в возрасте до четырнадцати лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ),

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

3.2.16 определять условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, обучения вторым профессиям;

3.2.17 разработать, принять и обеспечить выполнение «Программы содействия занятости высвобождаемых работников», обратив особое внимание на:

- а) сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников,

- в) внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности,

- г) увольнение работников по сокращению численности штата применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя и через службу занятости.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 рассматривать спорные вопросы в области трудового законодательства в комиссии по трудовым спорам;

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками и членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников, членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени.

4.1.1 Режим работы работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1 к Коллективному договору*).

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (*ч.1, ст. 92 ТК РФ*):

- 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 (*ч.1 ст. 92 ТК РФ*)

- для медицинских работников продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (*ч.1. ст. 350 ТК РФ*),

- для водителей автомобилей установлено общее правило, по которому для работников с 5-дневной рабочей неделей с 2 выходными продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов (*Приказ Минтранса РФ от 20.08.2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей*);

- для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (*ч.1. ст. 333 ТК РФ*).

В зависимости от должности и специальности, педагогическим работникам с учетом особенности их труда продолжительность рабочего

времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена и отражена в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (см. Правила внутреннего трудового распорядка);

4.1.2 перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, утверждается Работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 105 ТК РФ).

4.1.3 Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета (ч.4 ст. 99 ТК РФ).

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без их согласия в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.1.4 при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору (**Приложение № 6 к Коллективному договору**). Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие и утверждаются Работодателем;

4.1.5 работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ);

4.1.6 работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях (ч.2. ст.113 ТК РФ), по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.ч. 5,6 и 8 ст. 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.1.7 в каникулярное время работники могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы;

4.1.8 во время осенних, зимних, весенних, каникул Работодатель вправе предоставлять в свободные от работы дни для самосовершенствования методического и профессионального мастерства.

4.2. Время отдыха.

4.2.1 в течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней изложен в *Приложении № 1 к Коллективному договору*;

4.2.2 ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней.

4.2.3 предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимой обеспеченности нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.2.4 в случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.2.5 работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников, в порядке и на условиях определенных по согласованию с профсоюзным комитетом (*ч.2. ст. 116 ТК РФ*).

4.2.6 исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со *ст. 139 ТК РФ* и Коллективным договором;

4.2.7 при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском;

4.2.8 ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (*ч.1 ст. 124 ТК РФ*).

4.2.9 если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (*ч.2.ст. 124 ТК РФ*);

4.2.10 работникам, при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ч.1. ст. 127 ТК РФ*);

4.2.11 по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (*за исключением увольнения за виновные действия*). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (*ч.2. ст. 127 ТК РФ*);

4.2.12 отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (*ч.1.ст. 128 ТК РФ*);

4.2.13 *ч.1 ст. 126 ТК РФ* предусматривает возможность замены части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией. Работодатель вправе заменить денежной компенсацией только ту часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней или любое количество дней из этой части. Замена части ежегодного оплачиваемого отпуска производится на основании письменного заявления работника.

4.3. Профсоюзный комитет обязуется:

4.3.1 осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

4.3.2 представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения;

4.3.3 осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований *ст. 113 ТК РФ* при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

4.3.4 уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

4.3.5 вносить Работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;

4.3.6 осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников и членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

5.2. Работодатель организует финансирование мероприятий по охране труда (*ст. 226 ТК РФ, Московское трехстороннее соглашение от 12.12.2012 г.*

на 2013–2015 годы между Правительством Москвы, московскими объединениям профсоюзов и московскими объединениями работодателей);

5.3. Обеспечить приоритетность финансирования мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором;

5.4. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля состояния условий и охраны труда и безопасности работ в Учреждении.

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (*правовая и техническая инспекции труда профсоюза*) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (*ч. 2 п.п. 17,18. ст. 212 ТК РФ*).

5.5. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (*здоровье*) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзным комитетом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (*здоровье*), Работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1 разрабатывать и по согласованию с профсоюзным комитетом утверждать Правила и инструкции по охране труда;

5.6.2 обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

5.6.3 запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (*ч.2. п.б. ст. 212 ТК РФ*);

5.6.4 организовать, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (*при поступлении на работу*) и периодических (*в течение трудовой деятельности*) медицинских осмотров (*обследований*), других обязательных медицинских осмотров (*обследований*),

обязательных психиатрических освидетельствований работников. (Приказ № 302н). Внеочередных медицинских осмотров (*обследований*), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (*должности*) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (*обследований*), обязательных психиатрических освидетельствований (*ч.2. п.10. ст. 212 ТК РФ*);

5.6.5 медицинские осмотры проводятся за счет Работодателя (*ст. 213 ТК РФ*);

5.6.6 обеспечить работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (*ч.2. п.5. ст. 212 ТК РФ*);

5.6.7 перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (*Приложение № 7 к Коллективному договору*);

5.6.8 организовать выдачу смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (*ч.1. ст. 221, ТК РФ*);

5.6.9 проводить специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с участием профсоюзного комитета.

Работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

5.6.10 разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

5.6.11 участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

5.6.12 обеспечить возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении им своих трудовых обязанностей, в размерах, превышающих установленным действующим законодательством,

5.6.13 обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации (*его представителей*), технической инспекции профсоюзов в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (*ст.229 ТК РФ*) и при возможности осуществлять финансирование работы комиссии за счет Работодателя;

5.6.14 создать условия для работы комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

5.6.15 повышать заинтересованность уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета (*например, выделять от 2 до 4 часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения их функций, установить доплату к должностным окладам и др.*).

5.7. Профсоюзный комитет обязуется:

5.7.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности в Учреждении;

5.7.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда;

5.7.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

5.7.4 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

5.7.5 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (*а также семье погибшего, умершего кормильца*), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

5.7.6 при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет в Учреждении вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (*п. 3 ст. 20 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы вправе требовать от Работодателя, администрации Учреждения должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо за не устранение нарушений несут ответственность, предусмотренную законодательством (*ст. 9 ФЗ от 09.05.2005 года № 45ФЗ*), а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае

возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

5.8. Работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

5.8.1 соблюдать требования охраны труда;

5.8.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

5.8.5 проходить обязательные предварительные (*при поступлении на работу*) и периодические (*в течение трудовой деятельности*) медицинские осмотры (*обследования*), другие обязательные медицинские осмотры (*обследования*), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (*обследования*) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК и иными Федеральными законами;

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

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

6.1 стороны исходят из того, что помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (*гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие*), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ),
- при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ),
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ),
- при совмещении работы с получением образования (ст. ст. 173-177 ТК РФ),
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника,
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска,
 - в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника (ст. 84.1 ТК РФ),
 - в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие

выплаты производятся за счет средств работодателя.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1 обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (*ч.1.п.18. ст. 2 ТК РФ*) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленные Федеральными законами (*абзац 14 ч. 2. ст. 22 ТК РФ*);

6.2.2 возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, (*ст.5 ФЗ от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"*);

6.2.3 в соответствии с законодательством проводить медицинское страхование работников.

6.2.4 своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством;

6.2.5 выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию при наличии экономии по фонду оплаты труда;

6.2.7 предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы (в календарных днях), на основании письменного заявления работника по случаю:

- а) собственной свадьбы -3
- б) рождения ребенка – 1
- в) смерти супруга (и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры) – 3
- г) 1 сентября матери (отцу) ребенка, идущего в 1-й или 4-й класс;

6.2.8 оказывать материальную помощь при наличии экономии по фонду оплаты труда:

- а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении копии свидетельства о смерти,
- б) в связи с регистрацией брака,
- в) в связи с юбилейными датами (50, 55 и 60 – лет),

6.2.9 совместно с представительным органом работников (*профсоюзным комитетом*) вправе устанавливать за счет собственных средств дополнительные, по сравнению с законодательством и соглашением, социально-бытовые льготы и компенсации для работников организации или отдельных категорий рабочих и служащих (*ст. 41 ТК РФ*).

6.2.10 в соответствии с принятым коллективным договором Работодатель обязуется:

- принимать меры по своевременной подготовке и организации отдыха работников;
- обеспечить работникам доступность занятий спортом.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1 представлять и защищать права и интересы работников и членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным

законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ (ред. От 22.12.2014г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

6.3.2 представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, членов профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы при возникновении индивидуального трудового спора;

6.3.3 осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

6.3.4 осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, экономии по фонду оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения;

6.3.5 осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

6.3.6 совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (*ст.86 ТК РФ*);

6.3.7 представлять и защищать трудовые права работников и членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

6.3.8 осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

6.3.9 осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

6.3.10 осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

6.3.11 участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, поведению специальной оценки условий труда, охране труда и других;

6.3.13 оказывать материальную помощь членам профсоюза оказавшихся в тяжелой жизненной ситуации;

6.3.14 совместно с работодателем организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками, членами профсоюза и членами их семей;

6.4. Защита трудовых прав работников

6.4.1 Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с *п.3 ст.16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ)*.

Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета в управлении Учреждения предусмотрены в *ст. 53 ТК РФ*;

6.4.2 профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением

Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

6.4.3 работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений от работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника, профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (*Федеральной инспекции труда*) или в суд (*ст. ст. 384, 387, ст. ст. 353-365, 390, 391 ТК РФ*);

6.4.4 профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику, членам профсоюза в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (*ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

6.4.5 в целях самозащиты трудовых прав работник, известив Работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Коллективным договором (*ст. ст. 353, 379 и 380 ТК РФ*);

6.4.6 работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

6.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и профсоюзный комитет будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ.

Раздел 7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7.1. В целях более эффективного участия молодых работников в повышении эффективности работы организации, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную деловую и общественную жизнь стороны договорились:

Работодатель обязуется:

- организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия;

- предоставлять гарантии и компенсации, молодым работникам в период обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

- обеспечить молодым работникам доступность занятия самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов;
- осуществлять систематическое поощрение молодежного актива учреждения, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность.

Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем работников и членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (*ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*),
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением,
- соблюдения трудового законодательства,
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом профессионального союза работников АПК РФ (*ст. ст. 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

8.3 Профсоюзная организация имеют право:

8.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства;

8.3.2 принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.3.3 получать информацию от руководителей и иных должностных лиц о состоянии условий охраны труда, профессиональных заболеваниях;

8.3.4 направлять Работодателям представления об устранении выявленных нарушений Трудового кодекса РФ, Федеральных законов и иных актов;

8.3.5 осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств, предусмотренных коллективными договорами (*Приложениями к Коллективному договору*) и соглашениями;

8.3.6 обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель и должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (*ст. 377 ТК РФ*).

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета и его выборного органа в соответствии с ТК РФ, ФЗ «*О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности*», другими Федеральными законами, настоящим Коллективным договором.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1 соблюдать права профсоюзного органа, установленные действующим Трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором (*глава 58 ТК РФ*);

8.4.2 не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (*ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

8.4.3 представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню (*ст. 37 ч.7 и 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

8.4.4 безвозмездно предоставлять выборному профсоюзному комитету помещения, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные документы, как для работы самого комитета, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (*ч.1 и 2. ст. 377 ТК РФ*);

8.4.5 предоставить возможность участия председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (*глава 8 ТК РФ*);

8.4.6 расследовать и учитывать в организации несчастные случаи, происшедшие с профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять их в соответствии с Положением «*О порядке расследования несчастных случаев*» и «*Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей*»;

8.4.7 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1 % от их заработка;

8.4.8 сохранять за членами профсоюзного комитета, на период освобождения от основной работы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также в случаях краткосрочной профсоюзной учебы оплату времени участия в указанных мероприятиях;

8.4.9 за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, Работодателя несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в соответствии с Федеральными законами и ТК РФ (*ст. 378 ТК РФ*);

8.4.10 работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (*ст. 373,374 ТК РФ*);

8.4.11 увольнение по инициативе работодателя руководителя первичной профсоюзной организации допускается только с соблюдением порядка, установленного *ст. 374 ТК РФ*.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, соответствующими органами по труду.

9.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Коллективный договор;

9.2.2 обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно, рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения Коллективного договора за первый и третий квартал с информацией Работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

9.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора;

9.3. Профсоюзный комитет:

9.3.1 подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

9.3.2 запрашивает у администрации Учреждения информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает ее. При необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем;

9.3.3 заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений, мероприятий Коллективного договора (*Приложений к коллективному договору*);

9.4 Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (*ч.2. ст. 54 ТК РФ*).

9.5 Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (*ст. 55 ТК РФ*).

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2 Действие коллективного договора распространяется на всех работников (*ч. 3 ст. 43 ТК РФ*).

10.3 В соответствии с *ч. 4,5,6,7,8. ст. 43 ТК РФ* Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

а) изменения наименования организации,
б) изменения типа государственного или муниципального учреждения,
в) реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

г) при смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности,

д) при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации,

е) при реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет,

ж) при ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.4 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по

взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором (*ст. 44 ТК РФ*).

10.5 При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (*ч. 2. ст. 40 ТК РФ*).

10.6 Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

Коллективный договор принят на собрании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Центр содействия семейному воспитанию «Наш дом» Департамента социальной защиты населения города Москвы