


Представитель работодателя
Директор
ГКУ ЦССВ «Южное Бутово»

Представитель работников
Председатель профсоюзной
организации
ГКУ ЦССВ «Южное Бутово»


Голованова Елена Николаевна
"13" *сентября* 2016 г.


Сурнышева Алла Ильинична
"15" *сентября* 2016 г.

Коллективный договор

Государственное казенное учреждение города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Южное Бутово» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы на 2016- 2019 год (годы)

г. Москва

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 1264 от 17.03.2016г.

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении города Москвы Центре содействия семейному воспитанию «Южное Бутово» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работники ГКУ ЦССВ «Южное Бутово», в лице председателя первичной профсоюзной организации, действующего на основании Устава и Работодатель, в лице директора ГКУ ЦССВ «Южное Бутово», действующего на основании Устава.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Стороны настоящего Договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.4. Настоящий договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме оплачивать труд работников с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.1. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве.

2.1.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов выплат и удержаний.

2.1.3. За высокое качество труда с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы работникам устанавливаются стимулирующие выплаты. Стимулирующие выплаты уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, изменении условий и объема труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.1.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.1.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производится доплата. Размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

2.2. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителем работников.

2.2.1. Работодатель осуществляет расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в области охраны труда, электробезопасности (промышленной безопасности), ГО и ЧС.

2.2.2. При направлении работника, по инициативе работодателя, на курсы повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

2.2.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.2.4. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах не ниже, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

2.2.5. Работодатель производит выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

2.2.6. Премирование работников из фонда экономии заработной платы осуществляется:

- по результатам работы за месяц (квартал, календарный год);
- к празднику «День социального работника»;
- в связи с юбилейными датами – 50, 60, 70 и далее каждые 10 лет.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному

органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с профсоюзом. Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

4.2. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40-часовую рабочую неделю, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня.

4.3. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда.

4.5. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.6. По просьбе работника работодатель может установить гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования учреждения.

4.7. Перерывы для отдыха и питания предоставлять не менее 30 минут. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов в соответствии с действующим законодательством;

4.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.11. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда (правил, инструкций, журналов вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте) за счет учреждения.

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.1.3. В соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей обеспечить работников специальной одеждой, обувью и сертифицированными средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

5.1.4. Своевременно, но не реже одного раза в пять лет, проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

5.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный и первичный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.7. Обучать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжать их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране.

5.1.8. Сохранить за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

5.1.9. Создать условия для обеспечения работников горячим питанием непосредственно в учреждении.

5.1.10. Осуществлять ведение охранного открытого видеонаблюдения с целью безопасности и антитеррористической защищенности воспитанников и работников учреждения.

5.1.11. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.1.12. Не допускать работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- 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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Обеспечить своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель вправе производить единовременную выплату в размере от пятикратного до десятикратного минимального размера труда, за счет учреждения тяжело и длительно (более 5 месяцев) болеющим в связи с производственной травмой, увечьем, профессиональным заболеванием и т.п.

6.3. Своевременно перечислять средства в пенсионный фонд Российской Федерации.

6.4. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, а также и другие социальные фонды.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставлять профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа, в том числе транспортное средство (по необходимости), средства связи для осуществления уставной деятельности профсоюзного органа в интересах трудового коллектива.

7.1.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.1.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.1.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.1.5. Предоставлять председателю профкома, не освобожденному от своей производственной работы время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для прохождения профсоюзной учебы.

7.2. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде представители профкома вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы;
- получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

7.3. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес,

укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на новый срок не более трех лет.

Перечень приложений к коллективному договору

№ 1 Правила внутреннего трудового распорядка;

№ 2 Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников»;

№ 3 Положение о комиссии по распределению премиальных выплат и материальной помощи;

№ 4 Перечень профессий и должностей на получение работниками ГКУ ЦССВ «Южное Бутово» специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты;

№ 5 Перечень должностей работников ГКУ ЦССВ «Южное Бутово» для обеспечения смывающими и обезвреживающими средствами;

№ 6 Соглашение по охране труда между Профсоюзным комитетом и работодателем Государственного казенного учреждения города Москвы Центра содействия семейному воспитанию «Южное Бутово» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы Департамента социальной защиты населения города Москвы на 2016год.

