

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ПНИ № 33

Комиссарова Е. В. *Е. Комиссарова*



М.П.

От работодателя:

Временно исполняющий обязанности директора ГБУ ПНИ № 33

Большаков Ю. А. *Ю. А. Большаков*



2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы
Психоневрологический интернат №33 Департамента труда и социальной
защиты населения города Москвы (ГБУ ПНИ № 33)
на период 2016г. - 2019г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№1-484 от 25.05.2016 г. *Ю*

2016г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении города Москвы Психоневрологическом интернате № 33 Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (ГБУ ПНИ № 33) и заключается работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Коллективный Договор разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Представителями Сторон настоящего Договора являются:

Работодатель:

- в лице временно исполняющего обязанности директора ГБУ ПНИ № 33 Большакова Юрия Алексеевича, действующего на основании Устава, и

Работники:

- в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной профсоюзной организации работников ГБУ ПНИ № 33 Комиссаровой Екатерины Викторовны.

1.4. Настоящий Коллективный Договор заключен равноправными сторонами в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации и направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а так же на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Договора.

1.5. Данный Коллективный Договор распространяется на всех работников предприятия независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются решать вопросы путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Настоящий Договор вступает в силу с даты, следующей за подписанием Договора и действует с 21 мая 2016 г. по 20 мая 2019 г.

1.8. Контроль за выполнением условий Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.10. Коллективный договор, изменения и дополнения к нему, в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора,

изменений и дополнений к нему в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения со штатными работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

2.2. Работодатель совместно с работником определяет условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, Отраслевым и Московским трехсторонними соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. Полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой массовое сокращение количества рабочих мест, могут осуществляться только после предварительного письменного уведомления Профкома (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников - членов профсоюза (согласования с профкомом).

2.6. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по пункту 2, и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.7. При неизбежности сокращения численности или штата работников Работодатель обязуется:

- о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца. (при этом учитываются нормы ч.5 ст.75 ТК РФ)

2.8. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. (ч.3 ст.180 ТК РФ)

Раздел 3. Оплата труда.

3.1. Оплата труда сотрудников производится в строгом соответствии с действующими порядками и условиями оплаты труда.

Порядок и условия оплаты труда работников установлены в Положении об оплате труда работников (Приложение №1 к Коллективному договору)

3.2 Заработная плата работника состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Система оплаты труда работников включает:

- рекомендуемые минимальные должностные оклады (базовые оклады) по профессиональным квалификационным группам (устанавливаются Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы);
- повышающие коэффициенты к рекомендуемым минимальным должностным окладам (окладам);
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров
- условия оплаты труда отдельных категорий работников.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников представляют собой базовый оклад (базовый должностной оклад, базовую ставку заработной платы), увеличенный на повышающий коэффициент, установленный для соответствующей профессионально-квалификационной группы и уровня.

3.5. Рекомендуемые минимальные оклады, а также показатели увеличения минимального должностного оклада (оклада) определяет Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих.

3.6. Конкретные размеры должностных окладов (окладов), ставок работникам учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами учреждения.

3.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников закрепляются в трудовых договорах с конкретными работниками, и используются при составлении тарификационных списков. При этом конкретизируются сроки применения повышающих коэффициентов за квалификационную категорию с учетом сроков действия оснований их применения.

3.8. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Перечень должностей работников занятых на работах с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда и имеющих право на компенсационные выплаты является неотъемлемой частью Коллективного Договора (Приложение № 4).

Данный перечень основывается на результатах проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

- выплаты работникам, за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом.

Перечень категорий работников, которым устанавливаются выплаты за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом, и размеры данных выплат установлены в Приложении № 6, являющимся неотъемлемой частью Договора.

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
Работодатель обязуется производить оплату труда работников за работу в выходные, праздничные дни, в ночное время, за сверхурочную работу в соответствии с трудовым законодательством. (ст.152- 154 ТК РФ)

- выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности. Специалистам, работающим на селе, устанавливаются выплаты в размере 25 (двадцати пяти) процентов от должностного оклада.

- выплата водителям автомобиля, за вождение автомобиля по городу Москве. Данная выплата устанавливается в размере 10 (десяти) процентов от оклада за фактически отработанное время в данных условиях.

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

3.10. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующие выплаты за почетное звание;
- стимулирующие выплаты за ученую степень;
- стимулирующие выплаты за стаж работы;
- стимулирующая выплата за классность водителям
- стимулирующая выплата за эффективность и результаты труда
- стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность труда
- премии по итогам работы (квартал, год)
- премии к праздникам, юбилейным датам
- единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных поручений; за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью; за проведение сверхнормативных и нерегламентированных работ; за выполнение работ, вносящих значительный вклад в результаты социальной, медицинской, административно-хозяйственной деятельности учреждения.

3.11. Порядок и условия выплат стимулирующего характера установлены в :

-Положении об оплате труда (Приложение № 1) в части выплат за почетное звание, ученую степень, выплат за стаж работы, за классность водителям),

- Положении о материальном стимулировании (премировании) работников (Приложение № 2) в части выплат за эффективность и результаты труда, и выплат всех видов премий.

Выплаты стимулирующего характера, в т.ч. премирование осуществляется за счет средств фонда экономии заработной платы.

3.12. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) (ст.167 ТК РФ).

3.13. Работникам, направленным на обучение работодателем (повышение квалификации, аттестации, участие в семинарах, симпозиумах и т.д.) оплата в период обучения производится по средней заработной плате.

3.14. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения льготы предоставляются в соответствии со ст. 173, 174 ТК РФ.

3.15. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежемесячно всем сотрудникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, причитающихся к выплате.
- производить выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца.

3.16. Заработная плата зачисляется на банковскую карту работника.

Расходы по обслуживанию банковских расчетных карт несет работник. В случае утери банковской карты, её восстановление осуществляется также за счет работника.

3.17. Заработная плата выплачивается в сроки:

- не позднее 22 числа текущего месяца – аванс
- не позднее 07 числа следующего месяца – окончательный расчет по заработной плате.

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

3.18. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей

Раздел 4. Режим рабочего времени и времени отдыха.

4.1. Режимы рабочего времени и времени отдыха в Учреждении устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом характера, специфики и условий работы, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюза. Правила внутреннего трудового распорядка для работников установлены Приложением N 3 к настоящему Коллективному договору.

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 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.

Для женщин, работающих в учреждении, расположенном в сельской местности - не более 36 часов в неделю.

4.3. Конкретная продолжительность рабочего дня (смены) для работников установлена в Приложении № 3 («Правила внутреннего трудового распорядка» в разделе «Рабочее время и его использование»), являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора.

Начало и окончание работы, продолжительность перерывов для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются также правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. В Учреждении устанавливается ежемесячный учет рабочего времени для всех категорий работников больницы, за исключением работников следующих структурных подразделений: газовой котельной, пищеблока, гаража.

Для работников газовой котельной, пищеблока и гаража, работающих по скользящему графику применяется суммированный учет рабочего времени за квартал на основании ст. 104 Трудового Кодекса РФ.

4.5. Продолжительности ежедневной работы (смены) определяется графиком сменности. Продолжительность ежедневной работы (смены), как правило не превышает более 12 часов. В отдельных случаях, если это установлено Правилами внутреннего распорядка, в целях бесперебой и наилучшей организации производственного процесса, а также с учетом мнения профсоюзного органа, транспортной инфраструктуры села, и при условии соблюдения нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, смена может превышать 12 часов.

4.5.1. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Правительство РФ вправе переносить выходные дни в ином порядке.

4.7. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 113 Трудового кодекса РФ. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни без его согласия допускается только в соответствии с ч.3 ст. 113 Трудового Кодекса РФ. В иных случаях привлечение к работе в дни отдыха допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.8. Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам с письменного согласия последнего в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, а в иных случаях также с учетом мнения профсоюза. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, который составляется работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности основной отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

4.10. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы.

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

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренными федеральными законами.

4.11. Работодатель обязуется предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска следующим работникам:

- работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда.

Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, количество дней отпуска установлены в Приложении № 5, являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора.

- работникам с ненормированным рабочим днем.

Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и количество дней отпуска установлены в Приложении № 7, являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора.

4.12. При предоставлении отпусков учитывается, что по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.13. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

4.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам, получающим пенсию по возрасту, - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

4.15. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению 1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ)

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда, внедряет современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания работников.

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан обеспечивать (ст. 212 ТК РФ):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 9, № 10 к настоящему Коллективному договору);

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, 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, обязательных психиатрических освидетельствований;

-недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

-информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

-предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- проведение расследований и учет несчастных случаев в соответствии с требованиями ст. ст. 227-231 ТК РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда России от 24.10.2002г. № 73.

-санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

-беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-ознакомление работников с требованиями охраны труда;

-разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

5.3. Работники обязуются (ст.214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 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;

- 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);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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

Раздел 6. Социально-трудовые гарантии.

6.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

6.2. Работодатель обязуется :

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством РФ;
- осуществлять подготовку и повышение квалификации работников учреждения; При этом необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяется самим работодателем. Работодатель самостоятельно определяет численность и периодичность в обучении конкретных работников исходя из своих потребностей и финансовых возможностей.
- организовывать периодические медицинские осмотры сотрудников учреждения за счет средств работодателя;
- создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники.
- обеспечивать меру социальной поддержки - выплату компенсации за жилье и коммунальные услуги работникам, проживающим в сельской местности и работающим в учреждении социальной сферы согласно Закону г. Москвы № 14 от 06.06.2017г. « О мерах социальной поддержки

лиц, проживающих в сельской местности и работающих (работавших) в учреждениях социальной сферы г. Москвы» .

6.3. Одному из родителей, имеющих детей- первоклассников , на основании письменного заявления предоставляется выходной день – 1 сентября с сохранением среднего заработка в случае если рабочий день в соответствии с графиком работы выпадает на указанный день .

6.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за надлежащим оформлением заключения и расторжения трудового договора сотрудников с работодателем;
- контролировать правильность применения Трудового Кодекса РФ в области оплаты труда, правильность применения действующих систем оплаты труда и положений о стимулировании работников.
- оказывать практическую помощь в проведении аттестации, в случае необходимости отстаивать право сотрудника на труд;
- организовывать поздравление и вручение подарков работникам в связи с праздничными и торжественными датами ;
- осуществлять выплату материальной помощи членам профсоюза в случаях, установленных локальными нормативными актами.
- Распределять средства из фонда профсоюза:
 - * на выплату материальной помощи членам профсоюза – 20%;
 - * на премирование членов профсоюза – 60%;
 - * на проведение культурно-массовых мероприятий и организацию досуга членов профсоюза – 10%.
 - * резерв - 10%
- В период действия настоящего договора не выступать организатором забастовок и содействовать работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. В целях создания условий для участия профсоюзного комитета в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе, работодатель обязуется:

- предоставлять профсоюзному комитету информацию о деятельности Учреждения ;
- гарантировать возможность участия председателя профсоюзного комитета или иного представителя профкома в оперативных совещаниях, а также входить в состав различных комиссий учреждения;
- предоставлять профсоюзному комитету возможность пользоваться транспортом больницы для выполнения своих обязанностей;
- предоставить профсоюзному комитету, не освобожденному от основной работы, возможность исполнять свои общественные обязанности в рабочее

время при условии четкого регулирования своего производственного процесса;

- предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, заседаний, конференций членов профсоюза без нарушения нормальной деятельности организации, выделять для этой цели конференц-зал в согласованные сроки;
- перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза;
- обеспечивать гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ работникам, входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы (ст. 374,376 ТК РФ).

Раздел 8. Заключительные положения.

8.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

8.2. Работодатель и профсоюз доводят до сведения работников положения настоящего договора.

8.3. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения. (ст.44 ТК РФ)

8.4. Работодатель и профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора.

8.5. В случае возникновения коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с законодательством. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах (ст.401-407 ТК РФ).

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию.

8.7. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах:

- уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением Договора (ст.54 ТК РФ, ст. 5.29 КоАП РФ);
- невыполнение условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ, ст.5.31КоАП РФ);
- уклонения от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст. 5.32 КоАП РФ).

8.8. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются решать спорные вопросы путем переговоров на принципах принятия компромиссных решений.

Раздел 9. Нормативно-правовая база.

При составлении настоящего Коллективного договора стороны руководствовались следующими законодательными документами:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями)
2. Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями)
3. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22 утверждения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»
4. Федеральный закон от 24.11.95г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» (с изменениями и дополнениями).
5. Постановление ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" (с изменениями от 24 августа 1995 г.)
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г.
7. Приказ Департамента социальной защиты населения города Москвы от 08.12.2014г. №1007 « О введении новой системы оплаты труда» .
8. Приказ Департамента социальной защиты населения города Москвы от 21.01.2015г. № 80к « Об утверждении примерного порядка исчисления стимулирующей выплаты (надбавки) за стаж работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы».
9. Положение об особенностях расследования несчастных случаях на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002г. №73.
10. Единый квалификационный справочник (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих. (утв. Постановлением Минтруда от 21.08.98г. №37 с изм. и дополнениями) и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;
11. Постановление Правительства Москвы от 29.12.2009г. № 1500-ПП «О государственных стандартах социального обслуживания населения в городе Москве» (Приложение № 4 к Постановлению).
12. Приказ Департамента социальной защиты населения города Москвы от 24.12.2014г. № 1073 «Об утверждении нормативов обеспечения одеждой, обувью и инвентарем работников государственных организаций социального обслуживания города Москвы».

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Положение об оплате труда работников
2. Положение о материальном стимулировании (премировании) работников
3. Правила внутреннего трудового распорядка

4. Перечень структурных подразделений, должностей, работа в которых дает право на компенсационные выплаты, в связи с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда.
5. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда.
6. Перечень категорий работников, которым установлены выплаты за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом.
7. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
8. Соглашение по охране труда.
9. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатно спецодеждой и др. средствами индивидуальной защиты.
10. Положение о бесплатном обеспечении сотрудников интерната смывающими и (или) обеззараживающими средствами
11. Положение о порядке аттестации работников.
12. Этический Кодекс

Данные приложения являются неотъемлемой частью Коллективного Договора.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения города Москвы
«Центр социального интерната № 33 Департамента труда и социальной
защиты населения города Москвы»
(ФГУ ИСН № 33)

2016 год