

Представитель работодателя
Директор ГБУ ТЦСО
«Бабушкинский»

 Е.В. Бутрина

_____ 2016 г.



М.п.

Представитель работников
Председатель профсоюзной
организации ГБУ ТЦСО
«Бабушкинский»

 Т.П. Москалева

_____ 2016 г.



М.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«БАБУШКИНСКИЙ»**

Москва 2016 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы Территориальный центр социального обслуживания «Бабушкинский» Бутриной Еленой Владимировной, именуемой далее РАБОТОДАТЕЛЬ, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками в лице председателя профсоюзной организации Москалевой Тamarой Павловной, именуемого далее ПРОФКОМ, действующего на основании Устава профсоюза и Положения о первичной организации профсоюза с другой стороны, разработан в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации:

- Законов Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

- Соглашения между Департаментом социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения г. Москвы на 3 года.

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

1.3. Стороны, подписавшие Коллективный договор, принимают на себя обязательства (в объеме своих полномочий), закрепленные настоящим Коллективным договором.

1.4. Коллективный договор является:

- правовым актом, содействующим договорному регулированию социально-трудовых отношений, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий для работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский»;

1.5.. Коллективный договор распространяется на всех работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский, независимо от стажа работы и занимаемой должности. Представление интересов работников, не являющихся членами профсоюза, производится на условиях, установленных статьей 30 Трудового кодекса Российской Федерации;

1.6. РАБОТОДАТЕЛЬ, осознавая необходимость обеспечения социальной и правовой защищенности работников, принимает нормативные акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы работников с предварительным уведомлением ПРОФКОМА.

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

1.7. РАБОТОДАТЕЛЬ гарантирует ПРОФКОМУ получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического характера.

1.8. РАБОТОДАТЕЛЬ гарантирует соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором прав ПРОФКОМА и содействует его деятельности. Должностные лица за нарушение прав и противодействие ПРОФКОМУ несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

1.9. Законы и другие нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» расширяют действие соответствующих пунктов Коллективного договора с момента вступления их в силу.

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

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

1.12. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.13. Для ведения Коллективного договора, подготовки его, заключения и контроля за выполнением Коллективного договора создана комиссия из представителей сторон РАБОТОДАТЕЛЯ и ПРОФКОМА.

1.14. Представители сторон Коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.15. РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств по данному Коллективному договору.

1.16. В случае реорганизации или смены представителя сторон Коллективного договора его права и обязанности по Коллективному договору переходят к его правопреемнику и сохраняются до заключения нового Коллективного договора.

1.17. В период действия Коллективного договора, в случае его выполнения, ПРОФКОМ содействует РАБОТОДАТЕЛЮ в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки установленных Коллективным договором норм.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права.

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

2.3. Трудовые отношения в ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» возникают на основании трудового договора, заключенного между работником и работодателем в письменной форме, как на неопределенный, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации (приложение 1).

2.4. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением, заключенным между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы.

2.5. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников учреждения разрабатываются РАБОТОДАТЕЛЕМ по согласованию с ПРОФКОМОМ.

2.6. РАБОТОДАТЕЛЬ:

- осуществляет увольнение работников в порядке, установленном федеральными законами;
- в случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде;
- предупреждает о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее, чем за два месяца;
- содействует высвобождаемым работникам в трудоустройстве через службу занятости. В этих целях своевременно, не менее, чем за два месяца, а при массовом увольнении – не позднее, чем за три месяца и в полном объеме предоставляет в Центры занятости населения административных округов и

ПРОФКОМУ информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категории работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить;

- предоставляет не позднее, чем за два месяца ПРОФКОМУ проекты распоряжений о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

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

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

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждения на освобождающиеся места.

2.8. При сокращении численности или штата работников РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда, квалификации и наличия профессионального образования помимо лиц, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работникам, проработавшим в учреждениях социальной защиты населения свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста;
- работникам моложе 18 лет.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.9. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2. 3. или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения ПРОФКОМА (статьи 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 2).

3.2. Работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не более 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 и II группы - не более 35 часов в неделю;

- для учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время – не может превышать половины норм, установленных для лиц, соответствующего возраста;

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации) и Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 2).

3.5. РАБОТОДАТЕЛЬ предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (медицинским работникам).

3.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается РАБОТОДАТЕЛЕМ с учетом мнения ПРОФКОМА ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется в указанный срок довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков.

По желанию Работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом, продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, исчисляется за

последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

3.8. РАБОТОДАТЕЛЬ осуществляет трудоустройство работника с ограниченной трудоспособностью по его заявлению на основании медицинского заключения и индивидуальной программы реабилитации.

3.9. Работникам-инвалидам (по заключению медико-социальной экспертной комиссии) предоставляются сокращенные рабочие дни, с оплатой в соответствии с действующим законодательством.

3.10. РАБОТОДАТЕЛЬ создает необходимые условия для прохождения работниками периодических медицинских осмотров, диспансеризации, иммунизации.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» (приложение 3) в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий Рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения ПРОФКОМА.

4.2. РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает минимальную заработную плату в соответствии с Московским трехсторонним соглашением (Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве).

4.3. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц, в случае их ухода в отпуск, не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Сроки выплаты заработной платы: 7 числа, аванс – 22 числа месяца с обязательной выдачей расчетного листа.

4.4. Размер заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.5. Система оплаты труда работников включает:

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

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам работников, не образуют новый должностной оклад, ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» в пределах средств, выделенных на оплату труда, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени по производственному календарю и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной по городу Москве.

4.8. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.9. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения 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.

4.10. Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, регулируются трудовым законодательством.

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

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

5.2. РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ разрабатывают Соглашение по охране труда (приложение 4) и осуществляют за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников. Соглашение по охране труда является обязательным приложением к Коллективному договору.

5.3. В ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» в установленном порядке проводится специальная оценка рабочих мест по условиям труда.

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

5.5. РАБОТОДАТЕЛЬ не реже одного раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают согласованные с ПРОФКОМОМ мероприятия по его снижению.

5.6. Работникам, постоянно занятым на работах с ПЭВМ, через каждые 2 часа работы предоставляется перерыв 15 минут.

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

5.8. Постановления ПРОФКОМА по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны для рассмотрения РАБОТОДАТЕЛЕМ.

5.9. РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает работников бесплатно специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, не ниже норм, предусмотренных действующими положениями (приложение 5).

5.10. РАБОТОДАТЕЛЬ оборудует комнаты для приема пищи с нагревательными приборами, холодильником и другим необходимым инвентарем.

5.11. РАБОТОДАТЕЛЬ организует проведение периодических медицинских осмотров работниками в соответствии с графиком проведения осмотров (обследований).

5.12. В целях сокращения потерь рабочего времени вследствие временной нетрудоспособности и популяризации здорового образа жизни стороны договорились проводить один раз в год день спорта для работников .

5.13. По каждому несчастному случаю на производстве РАБОТОДАТЕЛЬ создает специальную комиссию по расследованию причины травмы. В состав комиссии входят специалист по охране труда, представители работодателя и профсоюза. Комиссию возглавляет РАБОТОДАТЕЛЬ.

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

5.15. РАБОТОДАТЕЛЬ оборудует в помещениях ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» аптечки первой медицинской помощи с лекарственными препаратами, годными по срокам к применению.

6 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

6.1. В ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» создается комиссия по социальному страхованию.

6.2. Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль за использованием средств из бюджета Фонда социального страхования, в том числе за оплатой первых трех дней по временной нетрудоспособности за счет средств РАБОТОДАТЕЛЯ, за назначением и выплатой пособий, осуществляют контроль за формированием и расходованием средств фонда социального страхования.

6.3. Право по защите застрахованных лиц предоставляется ПРОФКОМУ

6.4. РАБОТОДАТЕЛЬ в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма обеспечивает своевременную подготовку помещений и прилегающих территорий к работе в осенне-зимний период, содействует проведению вакцинопрофилактики.

6.5. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются проводить не реже одного раза в год анализ состояния временной нетрудоспособности работников и причин трудопотерь по болезни, в случае роста заболеваемости принимать меры по их профилактике.

6.6. Настоящий Коллективный договор предусматривает, что выплаты всех видов пособий, установленных законодательством, а именно:

- по временной нетрудоспособности;
- по уходу за ребенком-инвалидом;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- при рождении ребенка;
- ритуальное;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- на усыновление ребенка

обеспечиваются РАБОТОДАТЕЛЕМ при содействии комиссии по социальному страхованию в строгом соответствии с действующим законодательством, а ПРОФКОМ осуществляет контроль за правильностью выплаты работникам пособий и компенсаций.

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

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

«РАБОТОДАТЕЛЬ» и «ПРОФКОМ» пришли к соглашению, что РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

7.1. В целях создания условий для участия выборного профсоюзного органа в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в ГБУ ТЦСО «Бабушкинский»:

- предоставлять ПРОФКОМУ информацию о деятельности учреждения;

- гарантировать возможность участия председателя или иного делегируемого представителя ПРОФКОМА в оперативных совещаниях на уровне руководства;

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

- при проведении аттестации работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» включать в состав аттестационной комиссии председателя ПРОФКОМА;

- предоставлять бесплатно ПРОФКОМУ помещение, оборудование, средства связи, место для размещения информации о работе профсоюзной организации, транспорт для осуществления уставной деятельности профкома в интересах работников:

- предоставлять председателю ПРОФКОМА, по согласованию с РАБОТОДАТЕЛЕМ, время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а так же для прохождения профсоюзной учебы. Предоставление данного рабочего времени не уменьшает размер заработной платы и других видов денежных выплат;

- предоставлять ПРОФКОМУ право проведения собраний, конференций членов профсоюза в рабочее время по согласованию с работодателем, без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение в согласованные сроки:

- содействовать ПРОФКОМУ в посещении филиалов, в которых работают члены профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим коллективным договором прав работников и уставных задач профсоюза;

- перечислять на счет ТПО членские профсоюзные взносы в размере одного процента от начисленной заработной платы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию ПРОФКОМОМ и составленному на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на имя

главного бухгалтера. Предоставлять ПРОФКОМУ право приема, регистрации и хранения таких заявлений;

7.2. Увольнение по инициативе РАБОТОДАТЕЛЯ в случаях сокращения численности или штата работников учреждения, несоответствия занимаемой должности или недостаточной квалификации, подтвержденной результатом аттестации, председателя или члена ПРОФКОМА, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.3. РАБОТОДАТЕЛЬ гарантирует, что на период полномочий председателя профсоюзного комитета (профбюро), должность (штатная единица), занимаемая председателем профсоюзного комитета (профбюро), не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации учреждения, структурного подразделения или невозможностью предоставлять работу в соответствии с квалификацией работника, а так же не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

7.4. РАБОТОДАТЕЛЬ по согласованию с ПРОФКОМОМ выплачивает ежемесячное вознаграждение председателям профсоюзных организаций (профбюро), где численность членов профсоюза составляет более 50% от общей численности работающих в учреждении (филиале) и активно участвующих в развитии социального партнерства, совершенствовании социально-правовых отношений, охране труда, организации отдыха работников и их детей, укреплении трудовой дисциплины. Сумма выплаты определяется Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» при наличии фонда экономии оплаты труда.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ГБУ ТЦСО «БАБУШКИНСКИЙ»

8.1. ПРОФКОМ ГБУ ТЦСО «Бабушкинский»:

- осуществляет координацию деятельности первичных профсоюзных организаций (профбюро);

- содействует в реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы ГБУ ТЦСО «Бабушкинский», укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими профсоюзу методами;

- руководствуясь Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, ПРОФКОМ ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» через комиссии и уполномоченных лиц осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением в учреждении законодательства о труде, состояния охраны труда, предоставления работникам социальных гарантий, предусмотренных действующим законодательством. Принимает меры по устранению выявленных недостатков;

- участвует по взаимной договоренности с РАБОТОДАТЕЛЕМ в совещаниях по обсуждению актуальных для жизни работников вопросов;

- представляет и защищает интересы членов профсоюза перед РАБОТОДАТЕЛЕМ и судебной властью.

- обеспечивает исполнение профсоюзного бюджета ГБУ ТЦСО «Бабушкинский»

- участвует в разработке проектов планов и мероприятий по улучшению условий труда;

- участвует в работе по подготовке, заключению и выполнению Коллективного договора;

- содействует в организации санаторно-курортного обслуживания и отдыха работников и их детей;

- организует проведение культурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий;

- анализирует состояние заболеваемости и совместно с РАБОТОДАТЕЛЕМ принимает меры по ее сокращению;

- осуществляет контроль за выплатой компенсаций семьям с детьми и пособий по государственному социальному страхованию.

9.2. Члены профсоюза по ходатайству ПРОФКОМА ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» и наличия соответствующих документов имеют право на предоставление льгот:

- на содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых обязанностей;

- на получение социально-трудовых льгот в соответствии с отраслевым Соглашением, заключенным между Департаментом социальной защиты

населения города Москвы, Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы и Коллективным договором ГБУ ТЦСО «Бабушкинский»;

- на получение материальной помощи членам профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

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

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

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

- на получение единовременной материальной помощи от ТПО по случаю потери кормильца при наличии в семье детей до 18 лет

- на одного ребенка – 5000 рублей;

- на двух детей – 10000 рублей;

- на трех и более детей – 15000 рублей;

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

- свыше одного месяца - 5000 рублей;

- свыше трех месяцев и более - 10000 рублей.

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

- 1 группа-15000 рублей;

- 2 группа 10000 рублей;

- 3 группа -5000 рублей.

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

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

- получение страхового возмещения (единовременной выплаты) от Московского городского комитета профсоюза в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего в течение 2 часов по пути на работу, либо с работы;

- на получение материальной помощи работнику, чей сын проходит службу в Вооруженных Силах Российской Федерации, на оплату

железнодорожного билета (в плацкартном вагоне) до места службы и обратно;

- на получение молодыми работниками и специалистами до 35 лет, которые окончили профильные ВУЗы с отличием и проработали в учреждении социальной защиты не менее 3 лет, единовременного пособия в сумме 1000 рублей;

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

- на участие в однодневных и многодневных автобусных, железнодорожных и теплоходных экскурсиях;

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

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

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

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

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

- на получение материальной помощи членам профсоюза, чьи дети впервые поступают в первый класс.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Гарантии, льготы и компенсации для работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» устанавливаются с учетом возможностей учреждения и потребностей работников.

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

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

9.4. РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с законом Российской Федерации от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

9.5. РАБОТОДАТЕЛЬ рассматривает ходатайства ПРОФКОМА о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями, благодарностями, почетными грамотами и наградами.

9.6. РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ проводят согласованную политику в области организации детского и семейного отдыха, развития культуры, спорта и туризма:

- содействуют организации отдыха детей в период летних и зимних каникул на базе детских оздоровительных и санаторных лагерей;
- с целью укрепления здоровья работников проводят 1 раз в год «День здоровья»
- в целях развития самодеятельного творчества проводят один раз в год Фестиваль художественной самодеятельности среди работников учреждений социальной защиты населения города Москвы.

9.7. РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ пришли к соглашению о том, что помимо предусмотренных законодательством дополнительных отпусков на период действия Коллективного договора устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков без сохранения заработной платы:

- женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1 - 4 классы), - один день в первый день каждого учебного года;

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

- женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет (включительно) - один день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием;

- одному из родителей, усыновившим ребенка, - один день в месяц для решения вопросов по его воспитанию;

- работникам, в связи с обстоятельствами личного характера (бракосочетание, смерть близких людей, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства, проходы сына в армию и др.) – до пяти календарных дней.

9.8. С согласия РАБОТОДАТЕЛЯ, матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, в период осенних, зимних и весенних каникул может быть предоставлен отпуск до 3 дней без сохранения заработной платы.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании личного заявления работника.

9.9. РАБОТОДАТЕЛЬ по согласованию с ПРОФКОМОМ производит при наличии экономии фонда заработной платы, единовременную выплату работнику в связи с юбилейной датой по достижению им: 50, 55, 60, 65. 70 лет.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

10.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, рационализации действующей структуры учреждения, необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

10.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения в учреждении в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и утверждаться конференцией работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» при предоставлении Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы соответствующего финансово-экономического обоснования.

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

10.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств Коллективного договора.

10.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры по разработке и подготовке к заключению настоящего Коллективного договора.

10.8. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются перед трудовым коллективом о выполнении Коллективного договора.

10.9. РАБОТОДАТЕЛЬ за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.10. За невыполнение обязательств, принятых ПРОФКОМОМ, виновные несут ответственность в соответствии с Уставом Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общим положением о первичной организации профсоюза.

10.11. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию.

10.12. Работники предоставляют право ПРОФКОМУ договориться с РАБОТОДАТЕЛЕМ о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

10.13. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работника на период действия Коллективного договора в ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» соблюдаются прежние нормы при наличии финансовых возможностей.

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