

**Представитель работодателя**

Директор ГКУ СРЦ «Алтуфьево»

\_\_\_\_\_ Г. И. Успенская  
«    » \_\_\_\_\_ 2016 г.

**Представитель работников**

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГКУ СРЦ «Алтуфьево»

\_\_\_\_\_ М.З. Погосян  
«    » \_\_\_\_\_ 2016 г.

Подпись Погосян М.З.

Директор

Заверяю \_\_\_\_\_ Г.И. Успенская

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННОГО ЦЕНТРА  
ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ «АЛТУФЬЕВО»  
ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЛЕНИЯ  
ГОРОДА МОСКВЫ**

г. Москва

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен между работодателем - ГКУ Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алтуфьево» (именуемый далее - Центр) в лице Успенской Гохар Ивановны, действующей на основании Устава, с одной стороны и работниками в лице Председателя профсоюзной организации Погосян Марины Завеновны, действующей на основании Устава профсоюза и Положения, с другой стороны.

1.2. Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон об образовании), Законе Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы, Уставом ГКУ СРЦ «Алтуфьево».

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по регулированию социально-трудовых отношений в целях, большей по сравнению с действующим законодательством, защиты прав и законных интересов работников на основе согласования интересов сторон.

1.4. Положения Договора распространяются на всех Работников Центра, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением пунктов, относящихся только к членам профсоюза.

1.5. Профсоюзный комитет Центра (далее - Профсоюзный комитет или Профком), являясь руководящим органом первичной профсоюзной организации в период между конференциями, является полномочным представительным органом Работников, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении, выполнении и прекращении Договора. Профком строит отношения с Работодателем на основе социального партнерства. При возникновении коллективных трудовых споров Профком выявляет причины их возникновения и прилагает необходимые усилия для их урегулирования путем переговоров. Наличие других представительных органов Работников не может использоваться для воспрепятствования деятельности первичной профсоюзной организации, в том числе связанной с выполнением Договора.

1.6. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по

нему в Профком для получения мнения Профкома в установленный законодательством срок.

В случаях, прямо указанных в Договоре, Работодатель в таком же порядке осуществляет процедуру учета мнения Профкома по проектам индивидуальных правовых актов. По инициативе Работодателя Профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

1.7. Работодатель обязуется рассматривать предложения Профкома по вопросам, возникающим в сфере социально-трудовых отношений и в месячный срок сообщать Профкому свой мотивированный ответ.

1.8. Работодатель в случае необходимости информирует Профком о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Центре путем предоставления Профкому копии такого решения в течение 10 (десяти) дней с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

1.9. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение Работников по сравнению с условиями Договора, действуют новые нормы законодательства России без внесения изменений в Договор.

1.10. С учетом экономических возможностей Центр может устанавливать более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами законодательства и положениями Договора.

1.11. Договор вступает в силу с момента подписания, действует в течение 3 лет. Договор может быть продлен на срок до трех лет.

1.12. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие Договор стороны регулярно отчитываются о его соблюдении на общем собрании работников.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ.**

### **2.1. Трудовой договор.**

2.1.1. Производить прием, перевод и увольнение работников в соответствии с трудовым законодательством, профессиональными стандартами и настоящим Договором. При приеме на работу ознакомить работника под роспись со своими трудовыми правами и обязанностями, должностной инструкцией, режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, льготами и иными условиями труда, установленными настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами.

2.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками,

работодатель в письменной форме обязуется сообщать об этом в органы службы занятости и профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

2.1.3. 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 обязуется представлять органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

2.1.4. Критериями массового увольнения считать показатели численности увольняемых работников организаций, зарегистрированных в городе Москве с численностью работающих от 15 и более человек, за определенный период времени в соответствии с Московским трехсторонним соглашением на 2013-2015 и последующие годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

2.1.5. Оказывать содействие в трудоустройстве в учреждении высвобождаемых работников.

2.1.6. Информировать службу занятости не позднее, чем за 2 месяца о предстоящем высвобождении каждого работника (в связи с сокращением штата или численности, реорганизацией или ликвидацией подразделений) с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера заработной платы.

2.1.7. Увольнение по инициативе Работодателя (п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ) работников, являющихся членами профсоюза, допускать с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

При сокращении численности или штата работников обеспечивать преимущественное право оставления на работе работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда, помимо лиц, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.8. Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.1.9. Организовывать работникам прохождение профессиональной переподготовки или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями и законодательством города Москвы, в случае, если работник не имеет требуемого профессиональным стандартом уровня образования и (или) опыта работы.

2.1.10. Поэтапное внедрение профессиональных стандартов в работу согласно плану. (Приложение № 5).

## **2.2. Рабочее время**

2.2.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами

внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения представительного органа работников в вышеуказанном порядке.

2.2.2. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц (может быть установлен больший срок) до их введения в действие.

2.2.3. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (для отдельных категорий работников установлена меньшая продолжительность рабочего времени - указать категории работников и продолжительность рабочего времени).

2.2.4. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Предусматривать сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю;
- 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;

2.2.5. Для отдельных категорий работников может вводиться сменный режим работы, при котором каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

2.2.6. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором, эффективным контрактом.

2.2.7. Для водителей автотранспорта учреждения устанавливается ненормированный рабочий день с двумя выходными днями, согласно ст. 101 Трудового кодекса РФ (особый режим работы, в соответствии с которым работники могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.)

Водителям, работающим в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 календарных дня.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.2.8. Стороны установили, что право на неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, помимо категорий работников, установленных ст. 93 ТК РФ, имеют также другие категории работников:

- медицинские работники.

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

2.2.10. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

2.2.11. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

2.2.12. Отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

### **2.3.Время отдыха**

2.3.1. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью (не менее 28 календарных дней, указать категории работников, для которых установлен ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности).

2.3.2. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

2.3.3. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники: (указать). Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

2.3.4. 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, предусмотренных федеральными законами.

2.3.5. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

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

2.3.7. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

2.3.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

-участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в

году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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 пяти календарных дней;

2.3.11. По просьбе работника Работодатель предоставляет (помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации случаев) дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка в случаях: - (указать конкретные случаи, например, собственной свадьбы работника – 3 дня; для сопровождения детей в школу в первый день учебного года -1 день). Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам в календарных днях.

2.3.12. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3.13. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, при получении первого среднего или высшего профессионального образования, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов на период экзаменационных сессий в соответствии с действующим законодательством.

## **2.4. Оплата труда и иные социальные выплаты.**



2.4.1. Обеспечить осуществление оплаты труда работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Центра.

2.4.2. Обеспечить повышение размера средней заработной платы медицинских и социальных работников с учетом реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2014 г. [N 597](#) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2014 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2014 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2014 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2014 г. N 2190-р (далее - Программа), отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт") в отраслях социального обслуживания населения.

Производить оплату труда работникам Центра в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании, в зависимости от трудового вклада работников, качества труда без ограничения максимального размера.

2.4.3. Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, а также об иных сведениях предусмотренных ст.136 ТК РФ.

2.4.4. Заработная плата выплачивается Работнику в учреждении, либо перечисляется на пластиковую карту не реже чем каждые полмесяца: 16 числа – за первую половину месяца, 31 числа за вторую половину месяца - окончательный расчет в порядке, установленном коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка. Выплата переносится на рабочий день, предшествующий выходному дню, если день выплаты приходится на выходной день. Оплата труда Работнику производится пропорционально отработанному времени.»

2.4.5. Осуществлять выплату заработной платы работникам на счет работника в банке.

2.4.6. Заработная плата работников Центра (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий, выплат компенсационного и стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.4.7. Работодатель осуществляет выплату материальной помощи работникам в связи:

- со смертью близких родственников ( супруга(ги), родителей, детей);

- с рождением ребенка;
- с регистрацией брака;
- с тяжелой болезнью.

## **2.5. Охрана труда.**

2.5.1. Работодатель обеспечивает при необходимости рабочие места соответствующим технологическим оснащением, предохранительными устройствами, приспособлениями и другими средствами, обеспечивающими здоровые и безопасные условия труда.

2.5.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматриваются необходимые средства в плане финансово-хозяйственной деятельности Центра.

2.5.3. Обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

2.5.4. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в Центре от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.5.5. Ведет учет работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда на основании специальной оценки условий труда; предоставлять таким работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда.

2.5.6. Своевременно и по установленным нормам обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

2.5.7. Содержать в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии здания и сооружения, обеспечивать в них нормальный температурный режим и освещение в соответствии с нормативными требованиями.

2.5.8. Осуществлять текущий ремонт помещений Центра, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке.

2.5.9. Обеспечить наличие аптечки первой помощи, которая находится в медицинской части, с учетом норм, установленных законодательством РФ.

2.5.10. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда для женщин, ожидающих ребенка, предоставляет установленные трудовым

законодательством гарантии для работающих кормящих мам.

#### 2.5.11. Работодатель обязан отстранить от работы работника:

-появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

-не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

-не прошедшего обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;

-по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативно - правовыми актами;

-в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

### **2.6. Обязательства Работодателя по обеспечению деятельности профсоюза.**

2.6.1. Признает Профком единственным и полномочным представителем работников по трудовым и социальным вопросам при разработке и заключении Договора.

2.6.2. Предоставляет Профкому необходимые помещения и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

2.6.3. Освобождает от выполнения трудовых обязанностей с сохранением заработной платы работников, принимающих участие в работе профсоюзных съездов, конференций, собраний, выборных органов, а также при направлении их на профсоюзную учебу, но не более 3 рабочих дней в году.

2.6.4. Не препятствует участию работников Центра в санкционированных органами власти профсоюзных акциях, которые проводятся по решению вышестоящих профсоюзных органов Профкома и направлены на защиту социальных и профессиональных прав работников.

2.6.5. Предоставлять по истечении срока полномочий выборным профсоюзным работникам прежнюю работу (должность) либо другую равноценную работу.

### **3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ.**

3.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и должностными инструкциями, приказами, распоряжениями и указаниями руководства, соблюдать правила внутреннего распорядка, а также соблюдать экономный режим электрических, водных и тепловых ресурсов.

3.2. Незамедлительно оповещать Работодателя или непосредственного руководителя о невозможности нахождения на рабочем месте по уважительным причинам.

3.3. Постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения.

3.4. Соблюдать Устав Центра и правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину.

3.5. Бережно относиться к имуществу Центра в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводственных затрат.

3.6. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество Центра, нести в установленном порядке ответственность за причиненный ущерб.

3.7. Соблюдать правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии.

3.8. Создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения друг друга.

3.9. Своевременно сообщать в кадровую службу о произошедших изменениях в персональных данных (паспортные данные, об образовании, о прохождении курсов повышения квалификации, награждениях и т.д.).

3.10. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, работники обязаны обеспечивать высокую эффективность социального и реабилитационного процесса; формировать у воспитанников идентичность и позитивную самооценку на основе своевременной и комплексной социально-психологической реабилитации, непрерывно совершенствовать свое мастерство и исполнять иные обязанности, предусмотренные Уставом и локальными нормативными актами.

3.11. Повышать свой профессиональный уровень путем получения дополнительного профессионального образования.

## **4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

4.1. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства (в том числе об охране труда), условий трудовых договоров, правильностью и своевременностью оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Договором, положением об оплате труда работников Центра.

4.2. Оказывать правовую помощь работникам Центра и защиту их трудовых прав.

4.3. Обеспечивать сохранность оборудования и помещений, предоставляемых для проведения заседаний, хранения документации и др.

4.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в аттестационных комиссиях, комиссии по специальной оценке условий труда.

4.5. Организовывать участие представителей Профкома в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний.

4.6. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в защите их права на безопасные условия труда, компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

4.7. Принимать меры по организации санаторно-курортного обслуживания и отдыха работников и их детей.

4.8. Организовывать проведение физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий в пределах сметы профсоюзного бюджета.

## **5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ИЗМЕНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

5.1. Контроль за исполнением обязательств по Договору осуществляется его сторонами. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

5.2. Работодатель обеспечивает своевременное выполнение взятых на себя по Договору обязательств и мероприятий, не реже одного раза в год информирует на заседании Профсоюзного комитета о ходе его выполнения, совместно с Профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Договору за год. Рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

5.3. Работодатель обязан, в том числе по инициативе Профсоюзного комитета, принимать предусмотренные действующим законодательством меры

к должностным лицам, не выполняющим обязательства по Договору.

5.4. Профсоюзный комитет осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением Договора, организует выполнение взятых коллективом обязательств и своевременно информирует работников о выполнении Договора.

5.5. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном для заключения Договора.

5.6. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Договору, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## **6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель рассматривает ходатайства профкома о представлении работников к награждению почетными грамотами.

6.3. Работодатель и выборный профсоюзный орган, в случае смерти работника, при наличии средств, оказывают материальную помощь на организацию похорон.

6.4. Матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, для прохождения диспансеризации ребенка при наличии медицинского заключения о её необходимости, с согласия Работодателя, может быть предоставлен один день в году с сохранением заработной платы.

6.5. Работникам, по личному заявлению в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, смерть близких, переезд на новое место жительства, проводы сына в армию и др.), по их личному заявлению с согласия Работодателя, может быть предоставлен один рабочий день с сохранением заработной платы. К заявлению прилагаются копии подтверждающих документов.

6.6. Работодатель создает условия для обеспечения работников питанием в столовой или оборудует комнату для приема пищи с нагревательными приборами, холодильником и другим инвентарем.

6.7. Работодатель, в целях поддержания здоровья работников, допускает использование инфраструктуры учреждения (тренажерный, спортивный зал и др.) работниками за пределами их рабочего времени и без нарушения нормальной деятельности учреждения.

## Приложение:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников;
  - Приложение № 1 к Положению об оплате труда;
  - Приложение № 2 к Положению об оплате труда;
  - Приложение № 3 к Положению об оплате труда (Порядок исчисления стимулирующей выплаты(надбавки) за стаж работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы);
  - Приложение № 4 к Положению об оплате труда (Положение о порядке присвоения классности, квалификации водителям автомобилей государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы
3. Положение о премировании работников;
4. Положение о командировках;
5. План мероприятий по организации поэтапного внедрения профессиональных стандартов в ГКУ СРЦ «Алтуфьево» до 01.01.2018 года.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГКУ СРЦ «Алтуфьево»

\_\_\_\_\_ Г. И. Успенская  
«    » \_\_\_\_\_ 2017 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГКУ СРЦ «Алтуфьево»

\_\_\_\_\_ М.З. Погосян  
«    » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Директор ГКУ СРЦ «Алтуфьево»

Заверяю \_\_\_\_\_ Г.И. Успенская

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 1-848 от 11.10.2016г.**

Государственное казенное учреждение города Москвы Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, в лице представителя работодателя – руководителя Успенской Гохар Ивановны (именуемый далее Работодатель) и работники, от имени которого выступает первичная профсоюзная организация в лице представителя работников – председателя первичной профсоюзной организации Погосян Марины Завеновны (именуемый далее - Профком) вместе именуемые стороны заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор:

**1. Пункт 2.4.2.** Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы изложить его в следующей редакции:

«Должностной оклад системного администратора, не вошедший в перечень 1-го квалификационного уровня приравнивается к условиям оплаты труда ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

**2. Пункт 2.4.3.** Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы изложить его в следующей редакции:

«Должностной оклад специалиста в сфере закупок и специалиста по управлению персоналом, не вошедший в перечень 1-го квалификационного уровня приравнивается к условиям оплаты труда ПКГ «Общепромышленные



должности служащих третьего уровня».

**3. Пункт 2.4.9.** Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы изложить его в следующей редакции:

«Должностной оклад рабочего по стирке и ремонту спецодежды, не вошедший в перечень 1-го квалификационного уровня приравнивается к условиям оплаты труда ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Профессии рабочих тарифицируются согласно единому Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (тарифно-квалификационным характеристикам) по 8-ми разрядам в зависимости от сложности выполняемых работ. Конкретизация окладов для профессий рабочих по тарифным разрядам производится по форме таблицы:

Разряд	1	2	3	4	5
Оклад	17 200,00	17 700,00	18 200,00	18 700,00	19 200,00

**4. Пункт 2.4.10.** Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы изложить его в следующей редакции:

«Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и по профессиональным квалификационным группам должностей общепрофессиональных профессий рабочих указаны в Приложении 1 к настоящему Положению.

**5. Пункт 2.4.11.** Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы изложить его в следующей редакции:

«Должность «водитель автомобиля» приравнивается по условиям и порядку труда к профессиям рабочих, выполняющих важные и ответственные работы с должностным окладом в размере 21 600,00 рублей.

**6. Пункт 4.6.** Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы изложить его в следующей редакции:

Выплата за особые условия труда и работу с тяжёлым контингентом

устанавливается всем работникам учреждения (в том числе внешним и внутренним совместителям) в зависимости от занимаемой должности:

Должность	Размер выплаты	Основания для выплаты
<p>Заведующий отделением, специалист по социальной работе, специалист по работе с семьей, специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, психолог в социальной сфере, медицинская сестра, старшая медицинская сестра, врач-педиатр, врач-психиатр, врач-гинеколог, врач-стоматолог, помощник воспитателя, руководитель кружка, водитель автомобиля, юристконсульт приемного отделения и перевозки несовершеннолетних.</p>	<p>20 % от должностного оклада</p>	<p>Специфика контингента (воспитанников), сложность работы (наличие детей с ограниченными возможностями здоровья, детей с особо сложными нарушениями развития и особенностями поведения и т. д.)</p>
<p>дезинфектор</p>	<p>30 % от должностного оклада</p>	<p>Особые условия труда в деятельности организации по обеспечению для детей безопасных факторов среды обитания: территорий, зданий, строений, сооружений, помещений, оборудования и транспортных средств. Возможность заражения возбудителями различных инфекций и передача их другим лицам (в том числе детям); возможность острого и хронического отравления в результате токсического воздействия различных химических веществ.</p>

**7. Пункт 5.6.** Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы изложить его в следующей редакции:

**Стимулирующая выплата за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе:**

5.6.1. Выплата за качество, интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность в работе производится работникам

ежеквартально при наличии экономии фонда оплаты труда, экономии по материальным затратам, коммунальным услугам.

5.6.2. При распределении выплат за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе учреждения применяется система рейтингов:

- максимальное количество баллов хозяйственной службы составляет: от 0 – 1;

- максимальное количество баллов медицинской службы, приемного отделения и перевозки несовершеннолетних, стационарного отделения и отделения интенсивной реабилитации составляет: от 0 – 2;

- максимальное количество баллов аппарата (заведующие отделений, начальник хозяйственного отдела, делопроизводитель, экономист, бухгалтера, кассир, юрисконсульт, системный администратор, специалист по управлению персоналом, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист в сфере закупок) составляет: от 0 – 3;

- максимальное количество баллов заместителей директора и главного бухгалтера составляет: от 0 – 4.

5.6.3. С целью соблюдения установленных показателей средней заработной платы отдельной категории работников, доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала, основного и вспомогательного персонала учреждения, должности работников учреждения при распределении выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на группы, сформированные с учетом отнесения тех или иных должностей работников к определенным профессионально-квалификационным группам, выполняемых функций, а также Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих.

Отнесение должностей работников к конкретным группам производится в таблице:

<b>Должности работников</b>	<b>Группы, сформированные с учетом отнесения тех или иных должностей работников к определенным профессионально-квалификационным группам, ЕТС</b>
Заместители директора Главный бухгалтер	Заместители директора и Главный бухгалтер
Помощник воспитателя	Работники учебно-вспомогательного персонала

начальник хозяйственного отдела, заведующий производством (шеф-повар), специалист в сфере закупок, системный администратор, специалист по управлению персоналом, специалист по кадрам, специалист по управлению персоналом специалист по охране труда, юрисконсульт, экономист, бухгалтер, кассир, делопроизводитель, инженер по обслуживанию здания, заведующий складом.	Общепрофессиональные должности служащих
Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, старшая медицинская сестра	Средний медицинский и фармацевтический персонал
Врачи-специалисты: врач-педиатр, врач-психиатр, врач-гинеколог, врач-стоматолог	Врачи и провизоры
Заведующий отделением	Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг
Руководитель кружка	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена
Специалист по социальной работе, специалист по работе с семьей, специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, психолог в социальной сфере	Должности специалистов в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг
Лифтер, дворник, дезинфектор, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, рабочий по стирке и ремонту одежды, водитель автомобиля, кастелянша, кухонный работник, мойщик посуды, повар	Общепрофессиональные профессии рабочих

Определение рейтинговой оценки работников производится заведующим отделением по итогам отчетного периода, либо иными уполномоченными лицами.

5.6.4. При распределении фонда стимулирующих выплат учитывается оценка работы сотрудника на основании показателей рейтинговой оценки, указанных в Приложении 2 к настоящему положению.

5.6.5. Возможные оценки работы сотрудника:

+1	Эффективная работа	Результаты отвечают целям и ожиданиям, достижению эталонных результатов в установленные сроки
0	Показатель не достигнут	Результаты не соответствуют целям и ожиданиям

5.6.6. По результатам оценки работы сотрудника определяется фактическое количество баллов (ФКБ).

5.6.7. Стимулирующая выплата за качество, интенсивность и высокие результаты труда выплачивается за фактически отработанное время. В случае, если отчетный период работник отработал не полностью, количество баллов умножается на коэффициент учета рабочего времени (К), который определяется по формуле:

$$K = Kф / Kн,$$

где:

Кф – фактически отработанное время за отчетный период;

Кн – норма рабочего времени за отчетный период.

Если текущий период работник отработал полностью, коэффициент учета рабочего времени (К) признается равным 1. (в случае выполнения работы по совместительству коэффициент учета рабочего времени (К) признается равным 0,5)

5.6.8 Рейтинг (Rj) конкретного работника соответствующего структурного подразделения или группы за отчетный период определяется по формуле:

$$Rj = (ФКБ) * K,$$

где:

Rj – рейтинг работника;

ФКБ – фактическое количество баллов.

Работник имеет право на получение стимулирующей выплаты при условии, что его рейтинг (Rj) составляет более 0.

Если текущий рейтинг работника (Rj) менее или равен 0, то он теряет право на получение стимулирующей выплаты и его рейтинг (Rj) при определении суммарного рейтинга (Rs) структурного подразделения или группы признается равным 0.

Суммарный рейтинг (Rs) определяется как сумма Rj всех работников соответствующего структурного подразделения или группы.

5.6.9. Сумма стимулирующей выплаты за эффективность и результат работы работника определяются по формуле:

$$СВ_i = Ф_{СВ} * Rj / Rs,$$

где:

СВ<sub>i</sub> – сумма стимулирующих выплат за эффективность и результат труда для i-го работника;

Ф<sub>СВ</sub> – общий фонд стимулирующих выплат для структурного подразделения или группы (фонд к распределению);

Rj – текущий рейтинг i-го работника подразделения или группы;

Rs – сумма текущих рейтингов всех работников подразделения или группы.

5.6.10. Качество работы водителей автомобилей учитывается в форме выплат за классность.

Вид выплат	Размер выплат в процентах от должностного оклада
1	2
Для водителей легковых, грузовых автомобилей и автобусов всех типов учреждений социальной защиты населения за классность	
■ 1 класс	25%
■ 2 класс	10%

Примечания:

Квалификация 1 класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в данном учреждении.

Квалификация 2 класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в данном учреждении.

При установлении классности водителю учреждение руководствуется квалификационными характеристиками, установленными в квалификационном справочнике профессий рабочих, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 N 58/3-102.

Присвоение очередного уровня квалификации (классности) осуществляется аттестационной комиссией на основании заявления работника. Комиссия состоит из сотрудников Центра, ее состав и полномочия устанавливаются приказом Директора.

Если водитель автомобиля второго и первого класса не выполняет требования, предусмотренные соответствующей квалификационной характеристикой, или дополнительные требования, а также систематически нарушает правила дорожного движения и технической эксплуатации транспортного средства, Директор по согласованию с профсоюзом и по представлению аттестационной комиссии может понизить ему класс квалификации.

Понижение класса квалификации объявляется приказом руководителя.

### **Порядок назначения и выплаты стимулирующих выплат за качество, интенсивность и высокие результаты работы.**

5.6.11. Распределение стимулирующей выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы производится Комиссией, утвержденной приказом Директора.

5.6.12. Функции комиссии:

- оценивает совместно с заведующими отделениями или уполномоченным директором лицом, работу подчиненных сотрудников совместно с председателем первичной профсоюзной организации, на основе выполнения работниками показателей и критериев эффективности;
- оформляет решение комиссии протоколом (или др. установленным документом);
- знакомит работников с оценкой качества их работы;
- распределяет количество средств к выплате по группам;
- оценивает выполнение показателей эффективности административно-

управленческого персонала, распределяет средства к премированию для заместителей, заведующих отделениями, работников, не входящих в структурные подразделения по утвержденным критериям;

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности;

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качество работы.

5.6.13. Полученные результаты оформляются и представляются директору учреждения для утверждения в день составления.

5.6.14. Премияльные выплаты могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда и/или фонда материального стимулирования:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);

- единовременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных поручений;

- к праздничным и юбилейным датам.

Порядок, периоды, условия, критерии и размеры премирования определяются Положением о премировании.

**8. Пункт 3.3.** Положения о премировании работников Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы изложить его в следующей редакции:

«Премия к юбилейным датам, в размере 10 000,00 руб., может выплачиваться к юбилейным датам работников, достигшим 50 лет, 60 лет и далее каждые 10 лет.

**9.** Внести изменения в **Приложение 1** Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы изложить его в следующей редакции:

- Приложение 1. к дополнительному соглашению.

**10. Раздел 6** Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и изложить его в следующей редакции:

#### **«6. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ.**

В индивидуальном порядке могут быть рассмотрены заявления работников на выплату материальной помощи в размере до **10000,00 рублей**:

Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей учреждения.

Материальная помощь выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения не чаще 1 раза в год по любому из оснований, в следующих случаях:

- рождение ребенка у работника;
- регистрация брака работника;

- продолжительная (свыше 3-х месяцев) болезнь работника;
- смерть близких родственников отца (матери), мужа (жены), сына (дочери), родного брата (родной сестры) и иных;
- и иных случаях.

В случае смерти работника его семье могут оплачиваться фактические расходы на ритуальные услуги (материальная помощь) в размере месячного оклада работника. Заявление от близкого родственника, копия свидетельства о смерти предоставляется на рассмотрение Комиссии по оценке критериев и распределению стимулирующей части ФОТ.

Сотрудник, нуждающийся в оказании материальной помощи, обращается с заявлением на имя Директора ГКУ СРЦ Алтуфьево, к заявлению прикладываются подтверждающие документы.

**11. Исключить пункт 2.2.7.** Коллективного договора Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

**12. Внести изменения в пункт 2.5.2.** Коллективного договора Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и изложить его в следующей редакции:

«2.5.2. Финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования (в том числе за счет добровольных взносов организаций и физических лиц) осуществляется в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на услуги. (ст.226 ТК РФ). Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда».

**13. Внести изменения в пункт 2.5.5.** Коллективного договора Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и изложить его в следующей редакции:

«2.5.5. Обеспечивает проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах с последующей сертификацией выполненных работ по охране труда. Ведет учет работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда на основании результатов проведения специальной оценки условий труда; предоставляет таким работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда»

**14. Дополнить пунктом 2.5.12** раздел 2.5. «Охрана труда» Коллективного



договора Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и изложить его в следующей редакции:

«2.5.12. Создать на паритетной основе совместно с профсоюзной организацией комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.»

**15. Дополнить пунктом 2.5.13 раздел 2.5. «Охрана труда»** Коллективного договора Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и изложить его в следующей редакции:

«2.5.13. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах, разработку и утверждение по согласованию с профсоюзным комитетом инструкций по охране труда на каждое рабочее место (в соответствии со статьями Трудового Кодекса РФ: ст. 8; ч. 2, абзац 23, ст. 212; ст. 372).»

**16. Внести изменения в Приложение 2 Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников** Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы изложить его в следующей редакции:

- Приложение 2. к дополнительному соглашению.

**17. Пункт 3.2. Правил внутреннего трудового распорядка государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево»** Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы изложить в следующей редакции:

«3.2. **Работник обязан:**

- добросовестно исполнять должностные обязанности, возложенные на него должностной инструкцией;
- соблюдать Устав и настоящие Правила, иные локальные акты Центра;
- своевременно ставить в известность администрацию о невозможности по уважительным причинам выполнять возложенные на них обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- исполнять приказы, распоряжения и поручения директора и уполномоченных им лиц, за исключением незаконных;
- исполнять установленные нормы труда;
- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения;
- систематически повышать профессиональный уровень;
- бережно относиться к имуществу Центра, эффективно и по назначению использовать оборудование, аппаратуру, приборы, инструменты, книжный фонд, инвентарь и т.п.;

- содержать свое рабочее место и оборудование в чистоте и порядке;
- соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей и сохранности имущества;
- быть вежливым при исполнении должностных обязанностей по отношению к лицам, находящимся на обслуживании в Центре и работникам Центра, не допускать грубости, оскорбительных выражений или реплик.
- при исполнении своих трудовых обязанностей не совершать коррупционных правонарушений, т.е. - не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам "Работодателя" в целях безвозмездного или с использованием преимуществ получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для оказания влияния на действия или решения каких-либо лиц (в т.ч. - должностных) и/или органов для получения неосновательных преимуществ, достижения иных противоправных целей.
- обязан уведомить «Работодателя» в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случае, если «Работнику» станет известно, что от имени "Работодателя" осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.
- обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политики и законодательства РФ и незамедлительно уведомить «Работодателя» о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.»

**18. Внести изменения в пункт 5.2.4.** Правил внутреннего трудового распорядка Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и изложить его в следующей редакции:

5.2.4. Для работников подразделения «Приемное отделение и перевозка несовершеннолетних» установлен режим Административного аппарата (см. п.5.2.1.):

- специалистов по социальной работе (ведение личных дел);
- специалистов по социальной работе (анализ, статистика);
- психологов в социальной сфере;
- специалистов по работе с семьей;

- помощников воспитателя;
- специалистов по социальной работе (перевозка несовершеннолетних);

Установлен сменный график работы:

- специалистам по социальной работе (дежурная часть) - чередование рабочих и не рабочих дней (смен) по графику: два дня рабочих, два дня выходных (предоставление выходных дней по скользящему графику) рабочая смена продолжительностью 12 часов по графику в вечернее и ночное время:

I смена – с 09.00 до 21.00 часов

II смена – с 21.00 до 09.00 часов следующего дня

В связи с невозможностью подмены специалистов по социальной работе другими сотрудниками на прием пищи в ночное время, в соответствии со ст. 108 ТК, эта возможность должна быть предоставлена им в течение рабочего времени на рабочем месте. Перерыв для приема пищи не устанавливается.»

**19. Внести изменения в пункт 5.2.6.** Правил внутреннего трудового распорядка Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и изложить его в следующей редакции:

«5.2.6. Работники подразделения «Хозяйственная служба» работают по графику Административного аппарата, за исключением:

- уборщика служебных помещений;
- рабочего по ремонту и обслуживанию зданий.

В связи с производственной необходимостью им установлен следующий рабочий график:

с 07.00 ч. до 16.00 ч. с перерывом на обед с 12.00 ч. до 12.45 ч.  
(по пятницам окончание работы в 15.45 час.)

Для отдельных категорий работников подразделения «Хозяйственная служба» введен сменный режим работы, при котором каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности:

- повар - чередование рабочих и не рабочих дней по графику: два дня рабочих, два дня выходных (предоставление выходных дней по скользящему

графику) рабочая смена продолжительностью 11.30 часов (с перерывом для приема пищи продолжительностью 30 минут):

- с 06.00 до 18.00 ч.

- мойщик посуды, кухонный рабочий - чередование рабочих и не рабочих дней по графику: два дня рабочих, два дня выходных (предоставление выходных дней по скользящему графику) рабочая смена продолжительностью 11.30 часов:

- с 08.00 до 20.00 ч.

Трудовым договором с работником может быть предусмотрен ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- работникам в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- работникам в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- работников, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класс 3 (степень 3.3. 3.4.) или класс 4, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для работников, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста.

**20. Внести изменения в пункт 5.12. Правил внутреннего трудового распорядка Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и изложить его в следующей редакции:**

«5.12. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного

договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В соответствии со статьей 126 Трудового кодекса Российской Федерации не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении. В предусмотренных законодательством случаях оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормального трудового процесса в учреждении. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.»

**21. Внести изменения в пункт 2.4.4. Коллективного договора Государственного казенного учреждения города Москвы Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Алтуфьево» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и изложить его в следующей редакции: «Производить выплату заработной платы за первую половину месяца 20 числа, за вторую половину месяца-5 числа следующего месяца, за фактически отработанное время на основании табеля учета использования рабочего времени.»**

**22.** Соглашение вступает в силу с 01.06.2017 года.

**23.** Настоящее соглашение составлено в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.