

Представитель работодателя:



М.П.

Гончарова И.П.

«15» июня 2018г.

Представитель работников:

Председатель профкома



М.П.

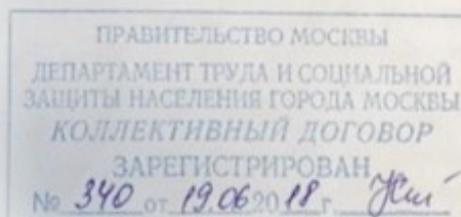
Когтева Л.Н.

«15» июня 2018г.

Коллективный договор

Государственное бюджетное учреждение города
Москвы «Городской ресурсный центр поддержки
семьи и детства «Отрадное» Департамента труда и
социальной защиты населения города Москвы

на 2018-2021гг.



г.Москва

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице представителя работодателя директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Городской ресурсный центр поддержки семьи и детства «Отрадное» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее ГБУ «Ресурсный центр «Отрадное») Гончаровой Ирины Павловны (именуемый далее Работодатель), действующего на основании Устава с одной стороны, и работниками, в лице представителя работников председателя первичной профсоюзной организации Когтевой Лилии Наилевны (именуемый далее Профком), действующего на основании Устава, с другой стороны (вместе именуемые далее стороны), о нижеследующем:

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

РАЗДЕЛ 1

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об обязательствах работников и работодателя по следующим вопросам: форма, система и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных настоящим коллективным договором; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него

изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями и другие вопросы, определенные сторонами.

1.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые в Трудовом кодексе Российской Федерации предусматривают возможность регулирования социально-трудовых отношений коллективным договором или локальными нормативными актами. Стороны коллективного договора принимают на себя обязательства сторон Территориального отраслевого соглашения по органам социальной защиты населения города Москвы и учреждениям социального обслуживания населения города Москвы между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения г. Москвы.

1.3. В целях обеспечения повышения производительности и эффективности труда, повышения уровня жизни работников **Работодатель** обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения организации;
- повышать уровень социальных гарантий работников;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- учитывать мнение Профкома при разработке и реализации проектов текущих и перспективных планов и программ развития организации;
- ходатайствовать перед учредителем организации о дополнительном профессиональном образовании работников на базе Российского Государственного Социального Университета, Государственного автономного учреждения города Москвы «Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы». В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или

дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности;

- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- обеспечить рабочие места работников организации оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе [законодательством](#) о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции и обеспечивать информированность работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

Профком обязуется:

- способствовать обеспечению устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;
- способствовать обеспечению соблюдения работниками Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- принимать участие в разработке и реализации текущих и перспективных планов и программ развития организации;
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе;
- контролировать соблюдение Работодателем требований трудового законодательства, условий охраны труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других локальных нормативных актов, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организации и требовать устранения выявленных нарушений.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- соблюдать кодекс этики и служебного поведения работников и иные локальные нормативные акты по реализации антикоррупционной политики.

1.4. Сфера действия Коллективного договора.

1.4.1. Коллективный договор распространяется на всех работников, независимо от их членства в профсоюзе, стажа работы и занимаемой ими должности. Члены Профкома перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1 % от заработной платы ежемесячно.

1.4.2. Работодатель обязуется знакомить всех работников под роспись с настоящим Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

1.5. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него условия, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.6. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для безусловного выполнения их сторонами.

1.7. Основные принципы заключения Коллективного договора.

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности финансового обеспечения принятых обязательств, при систематическом контроле, за их исполнением.

1.8. Общие обязательства Работодателя

1.8.1. Работодатель и уполномоченные им должностные лица признают право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение настоящего Коллективного договора от имени работников.

1.8.2. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников.

1.8.3. Работодатель обязуется обеспечить всевозможное содействие деятельности Профкома.

1.8.4. Работодатель обязуется, предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, дополнительного соглашения к нему и контроля, за их выполнением.

1.9. Стороны, подписавшие Коллективный договор, принимают на себя обязательства (в объёме своих полномочий), закреплённые в Московском трехстороннем Соглашении между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей и в Отраслевом соглашении, заключённом на уровне города Москвы.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. Работодатель совместно с работником определяет условия трудового договора. Условия трудового договора могут быть изменены или дополнены только по письменному соглашению сторон трудового договора.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. N 197-ФЗ (далее по тексту также ТК РФ) и иными актами действующего трудового законодательства, Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, Территориальным отраслевым соглашением по органам социальной защиты населения города Москвы и учреждениям социального обслуживания населения города Москвы между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы, а также настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами.

2.4. Работодатель осуществляет трудоустройство гражданина с ограниченной трудоспособностью (инвалидностью) в случае его обращения за трудоустройством.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 [ст. 81](#) ТК РФ работодатель обязан предварительно письменно уведомить об этом Профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала

проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, а при массовом увольнении – не позднее, чем за три месяца представлять в Профком проекты распоряжений (приказов) о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства и провести переговоры с Профкомом о соблюдении прав и законных интересов работников.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пункту 2, 3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. ст. 82, 373 ТК РФ).

2.9. Работодатель предупреждает работников в письменной форме (путем вручения уведомления) персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами условий трудового договора. Высвобождаемым работникам, проработавшим в органах и учреждениях социальной защиты населения свыше 10 лет, по договоренности с ними после вручения им уведомления об увольнении предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Работодатель взаимодействует с Центрами занятости населения по городу Москве в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых работников.

2.11. Работодатель 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 3 месяца и в полном объеме предоставляют в Центры занятости населения административных округов и Профкому информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течении которого их намечено осуществить.

2.12. Работодатель при сокращении численности или штата работников обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных статьей 179 ТК РФ:

- женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3 лет;
- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работникам, проработавшим в органах и учреждениях социальной защиты населения свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- другим лицам, воспитывающим детей до 18-летнего возраста без матери;
- родителю (иному законному представителю ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- работникам, моложе 18 лет;
- выпускникам образовательных организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования в первые два года работы после окончания обучения;

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.13. Работодатель соблюдает установленную квоту для трудоустройства инвалидов.

2.14. Работодатель оказывает содействие в обеспечении занятости, в том числе высвобождаемых работников органам службы занятости, в порядке предусмотренном ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

2.15. 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 организации на освобождающиеся места.

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

2.17. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд, формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации с учетом мнения Профкома в порядке, установленном [ст. 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, а также осуществляет подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об организации обучения работников, согласованным с Профкомом в порядке, установленном [ст. 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

РАЗДЕЛ 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Продолжительность и режимы рабочего времени у конкретных категорий работников организации устанавливаются в зависимости от занимаемой должности Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для работников административно-управленческого персонала, заместителей директора, юрисконсультов, экономистов, главного бухгалтера, бухгалтеров, специалистов гражданской обороны (в том числе ведущих), специалистов по охране труда, контрактного управляющего, специалиста по закупкам, специалиста по противопожарной профилактике, социальных работников, помощников воспитателя, специалистов по социальной работе, специалистов по работе с семьей, психологов (психологов в социальной сфере), специалистов по реабилитационной работе (специалистов по реабилитационной работе в социальной сфере), культорганизаторов, аккомпаниаторов, руководителей кружков, заведующих отделениями, секретаря руководителя, шеф-повара, рабочих (машинистов) по стирке и ремонту спецодежды, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту здания, специалиста по кадровому делопроизводству, секретарей-администраторов, делопроизводителей, инструкторов по спорту, дворников, водителей устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы: с понедельника по четверг 8 часов 15 мин., в пятницу 7 часов. Время начала и окончания работы: с понедельника по четверг с 9.00 час. до 18.00 час., в пятницу с 9.00 час. до 16 час. 45 мин., перерыв для отдыха и питания 45 мин. с 12 час.45 мин до 13 час. 30 мин. Учитывая невозможность соблюдения ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени указанных категорий работников при таком режиме рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным месяцу. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных для данных категорий работников.

Для уборщиков служебных помещений устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы: 8 час. Время начала и окончания работы: с понедельника по пятницу с 7.00 час. до 15 час. 45 минут., перерыв для отдыха и питания 45 мин. с 12 час. 45 мин. до 13 час. 30 мин.

Для дворников по соглашению с ними может устанавливаться режим рабочего времени 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы: 8 час. Время начала и окончания работы: с понедельника по пятницу с 8.00 час до 16.45 час., перерыв для отдыха и питания 45 минут с 12 час. 45 мин. до 13 час. 30 мин.

Для водителей, культорганизаторов, руководителей кружков, аккомпаниаторов, инструкторов по спорту, дворников по соглашению с ними может устанавливаться 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (5/2) с предоставлением выходных дней по скользящему графику, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы определяются согласно ежемесячно утверждаемому Работодателем графику работы, перерыв для отдыха и питания 45 мин. с 12 час. 45 мин. до 13 час. 30 мин., а для водителей перерыв для отдыха и питания 1 час. с 13 час. 30 мин. до 14 час. 30 мин.

Для экспертов, аналитиков, специалистов по связям с общественностью, социальных работников, помощников воспитателя, специалистов по социальной работе, психологов (психологов в социальной сфере), специалистов по реабилитационной работе в социальной сфере, специалистов по работе с семьей, юрисконсультов, заведующих отделениями, заведующего медицинским отделением-врача-педиатра, врачей-специалистов, секретарей-администраторов, культорганизаторов, руководителей кружков, аккомпаниаторов, инструкторов по спорту по соглашению с ними может устанавливаться гибкий режим рабочего времени, чередование рабочих и нерабочих дней, режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, согласно ежемесячно утверждаемому Работодателем графику работы. Продолжительность рабочей

недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе определяются согласно ежемесячно утверждаемому Работодателем графику работы. При данных режимах рабочего времени для данных категорий работников вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным месяцу.

Для отдельных категорий работников Центра, а именно: поваров, младших поваров, помощников поваров, кухонных рабочих, мойщиков посуды вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным месяцу и устанавливается режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, согласно ежемесячно утверждаемому Работодателем графику работы. Продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе определяются согласно ежемесячно утверждаемому Работодателем графику работы.

Для специалистов по реабилитационной работе отделения социальной реабилитации в связи с круглосуточным непрерывным режимом работы стационара установлена сменная работа, 2 смены в сутки, продолжительность ежедневной смены 11 час., время начала и окончания работы: дневная смена с 08.00 час до 20.00 час и ночная смена с 20.00 час до 08.00 час, согласно ежемесячно утверждаемому графику сменности с перерывом для отдыха и питания 1 час. Для специалистов по реабилитационной работе отделения социальной реабилитации вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным месяцу. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного для данной категории работников.

Специалистам по реабилитационной работе отделения социальной реабилитации в связи с круглосуточным непрерывным режимом работы стационара по соглашению с ними также может устанавливаться режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику «сутки через трое» согласно ежемесячно утверждаемому Работодателем графику.

Продолжительность ежедневной работы 22 час., время начала и окончания работы: с 8.00 час. до 8.00 час. следующего дня, с двумя перерывами для отдыха и питания: первый в дневное время – 1 час, второй в ночное время – 1 час. Для специалистов по реабилитационной работе отделения социальной реабилитации вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным месяцу. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного для данной категории работников.

Специалистам по реабилитационной работе отделения социальной реабилитации в соответствии со ст. 96 ТК РФ продолжительность работы (смены) в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время по условиям труда.

В соответствии со ст. 350 ТК РФ для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Для заведующей медицинским отделением-врача-педиатра установлена 39-часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 7 час. 48 мин. Время начала и окончания работы: с понедельника по пятницу с 8.30 час. до 17.03 час., с перерывом для отдыха и питания 45 мин. с 12.45 час. до 13.30 час.

Для врачей-специалистов установлена 39-часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 7 час. 48 мин. Время начала и окончания работы: с понедельника по пятницу с 8.30 час. до 17.03 час., с перерывом для отдыха и питания 45 мин. с 12.45 час. до 13.30 час.

Для медицинской сестры диетической, старшей медицинской сестры установлена 39-часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 7 час. 48 мин. Время начала и окончания работы: с понедельника по пятницу с 9.00 час. до 17.33 час., с перерывом для отдыха и питания 45 мин. с 12.45 час. до 13.30 час.

Продолжительность рабочей недели медицинских сестер – 39 час. Медицинским сестрам с учетом круглосуточного режима работы стационара устанавливается сменная работа, 2 смены в сутки, продолжительность ежедневной смены 11 часов, время начала и окончания работы: дневная смена с 8.00 час. до 20.00 час. с перерывом для отдыха и питания – 1 час, ночная смена с 20.00 час. до 8.00 час с перерывом для отдыха и питания – 1 час., согласно ежемесячно утверждаемому графику сменности. Для медсестер вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным месяцу. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного для данной категории работников.

Медицинским сестрам с учетом круглосуточного режима работы стационара может устанавливаться по соглашению с ними режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику «сутки через трое» согласно ежемесячно утверждаемому Работодателем графику. Продолжительность ежедневной работы 22 часа, время начала и окончания работы: с 8.00 час. до 8.00 час. следующего дня, с двумя перерывами для отдыха и питания: первый в дневное время – 1 час, второй в ночное время – 1 час. Для медсестер вводится суммированный учет рабочего времени за учетный период равный месяцу, согласно ежемесячно утверждаемому Работодателем графику работы.

Медицинским сестрам в соответствии со ст. 96 ТК РФ продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается и уравнивается с продолжительностью работы в дневное время по условиям труда и в связи с установлением им сокращенной продолжительности рабочего времени ст. 350 ТК РФ.

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Исходя из производственных задач и функциональных обязанностей отдельных категорий работников, в их трудовых договорах по соглашению с ними могут быть установлены режимы гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации - Профкома.

В соответствии со ст. 100 ТК РФ работникам трудовым договором может устанавливаться режим рабочего времени отличный от общих правил, закрепленных в настоящем Коллективном договоре и правилах внутреннего трудового распорядка.

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

Виды учета рабочего времени и времени отдыха, порядок ведения учета рабочего времени, в том числе суммированного учета рабочего времени и учета времени отдыха, порядок составления и утверждения графиков работ, графиков сменности, табелей учета предусмотрены Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются разным категориям работников в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ) и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Порядок и место приема пищи устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.4. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней.

3.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с [графиком](#) отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом

мнения Профкома, в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется в указанный срок довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

3.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, по соглашению между работником и работодателем. При этом продолжительность одной из частей не может быть менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия на условиях предусмотренных [статьей 125](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Заработная плата на время отпуска определяется согласно [ст. 114](#) ТК РФ. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.8. Работодатель осуществляет трудоустройство гражданина с ограниченной трудоспособностью (инвалидностью) в случае его обращения за трудоустройством. При наличии документов, подтверждающих инвалидность, работодатель должен создать необходимые условия труда работнику в соответствии с индивидуальной программой реабилитации ([ст. 224](#) ТК РФ) и соблюдать требования законодательства к организации труда инвалидов ([ст. ст. 92, 94, 96, 99, 113, 128](#) ТК РФ; [ст. 23](#) Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

3.9. Работодатель освобождает беременных женщин от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы ([ст. 254](#) ТК РФ).

3.10. Работодатель создает необходимые условия для прохождения работниками 1 раз в год, предусмотренных законодательством обязательных медицинских осмотров (обследований) и обязательного психиатрического освидетельствования не реже одного раза в пять лет в [порядке](#), устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти в соответствии с требованиями [ст. 213](#) ТК РФ.

3.11. Работодатель не привлекает к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей-инвалидов до 18 лет без их письменного согласия.

3.12. Работодатель предоставляет работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.13. Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать индивидуальные режимы труда по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В целях совершенствования системы оплаты труда работников ГБУ «Ресурсный центр «Отрадное» вводится новая система оплаты труда, в целях повышения эффективности их деятельности, а также повышения качества оказываемых ими услуг и обеспечения соответствия уровня оплаты труда работников результатам их труда. Совершенствование системы оплаты труда работников организации предусматривает значительное увеличение

стимулирующей роли заработной платы, путем определения размера стимулирующей части заработной платы на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг работниками организации, а также недопущение снижения достигнутого уровня постоянной части заработной платы, стремление к ее повышению, установление системы конкретизированных выплат компенсационного характера.

4.2. Работодатель:

4.2.1. Обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату работникам заработной платы в соответствии со штатным расписанием.

4.2.2. Обеспечивает работникам заработную плату, в размере, не ниже величины минимальной заработной платы (в размер входят все доплаты и надбавки) в г. Москве, в соответствии с Московским трехсторонним соглашением.

4.2.3. Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих производится путем отнесения их к тому или иному квалификационному уровню, той или иной профессиональной квалификационной группы (далее ПКГ) в соответствии с действующими требованиями законодательства и установления им в каждом квалификационном уровне ПКГ минимального должностного оклада с повышающим коэффициентом, которые образуют должностной оклад работника. Профессии рабочих также делятся на квалификационные уровни с определением для каждого уровня минимального должностного оклада и с сохранением 8-ми разрядной сетки, где оклад по каждому разряду определяется самостоятельно организацией.

4.2.4. Выплачивает заработную плату работникам каждые полмесяца: за первую половину месяца 18 числа текущего месяца и за вторую половину месяца 3 числа следующего месяца.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.2.5. В ГБУ «Ресурсный центр «Отрадное» в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о материальном стимулировании работников устанавливается система выплат компенсационного характера, с конкретизацией и указанием факторов, обуславливающих получение выплаты и ее размера, а также система выплат стимулирующего характера, размер которых для отдельного работника определяется исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника.

4.2.6. Все премии и иные стимулирующие выплаты, распределяются и начисляются отдельным работникам по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию работников, утверждаемому приказом директора учреждения.

4.2.7. Обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках, в том числе с использованием пластиковых карт.

4.2.8. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, то это касается и высвобождаемых работников.

РАЗДЕЛ 5

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Работодатель:

5.1.1. Организует торжественные мероприятия выходящих на пенсию работников учреждения с вручением ценных подарков.

5.1.2. Работникам, получившим увечье на производстве, помимо предусмотренных законом компенсационных выплат, оказывает ежеквартальную помощь (при наличии имеющихся денежных средств).

5.1.3. В случае гибели работника на работе, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), Работодатель обязуется:

- при наличии средств, оказать материальную помощь на организацию похорон;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей на день смерти совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехмесячного среднего заработка.

5.1.4. Предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней следующей категории работников:

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- женщинам, имеющим не менее 2-х детей в возрасте до 14 лет.

5.1.5. Работники имеют право на получение единовременной материальной помощи от Работодателя, в случае:

- рождения ребенка;
- рождения внука (внучки);
- регистрации брака работника;
- регистрации брака сына или дочери работника;
- смерти близких родственников работника;
- нахождения работника в трудной жизненной ситуации;
- потеря кормильца при наличии в семье детей до 18 лет;
- длительной болезни работника, находящегося на больничном листе свыше 1 месяца и более;
- госпитализация работника в медицинскую организацию;
- получения группы инвалидности работником;
- получения работником травмы, вследствие несчастного случая, произошедшего по пути на работу/ с работы (в теч. 2 часов);
- прохождения сыном срочной службы в Вооруженных силах РФ на оплату железнодорожного билета (в плацкартном вагоне) до места службы и обратно;

- получение «красного диплома» молодыми работниками и специалистами до 35 лет по окончании профильных ВУЗов;

- поступление ребенка работника в 1 класс школы и т.д.

Единовременная материальная помощь работникам предоставляется при наличии имеющихся денежных средств по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию работников, утверждаемому приказом директора учреждения. Для получения единовременной материальной помощи работнику необходимо обратиться к Работодателю с личным письменным заявлением с приложением к нему документа (документов), подтверждающих то или иное обстоятельство (случай) – основание для оказания единовременной материальной помощи. Максимальный размер единовременной материальной помощи не может превышать десятикратного размера должностного оклада (оклада) работника.

5.1.6. По согласованию с выборным профсоюзным органом - Профкомом вправе выплачивать материальную помощь в размере до десятикратного минимального размера оплаты труда, за счет средств органов, организации тяжело и длительно (более 5 месяцев) болеющим в связи с производственной травмой, увечьем, профессиональным заболеванием и т.п.

5.1.7. При необходимости обеспечивают организацию профессиональной переподготовки, повышение квалификации женщин при выходе на работу после декретного отпуска, отпуска по уходу за ребёнком.

5.1.8. Своевременно уплачивает средства в размере, определенном законодательством, предназначенные для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

5.1.9. Обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом от 29.11.2010 N 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации".

5.1.10. По согласованию с выборным профсоюзным органом – Профкомом при наличии средств экономии фонда оплаты труда производят единовременную

выплату до одного должностного оклада работника уволенного в связи с уходом на пенсию и проработавшего в системе социальной защиты не менее 10 лет.

5.2. Работодатель совместно с Профкомом:

5.2.1.Руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" осуществляют учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные управления ГУ отделения ПФР по городу Москве и Московской области полных сведений о застрахованных лицах.

5.2.2. Рассматривают ходатайства Профкома о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями учредителя и иных органов к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями, благодарностями, почетными грамотами и наградами.

5.2.3. Принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

РАЗДЕЛ 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель.

6.1.1. Систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении условий и охраны труда на рабочем месте, о риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, о режимах труда и отдыха, о льготах и компенсациях, о предоставляемых работникам гарантиях, средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.1.2. Обеспечивает каждому работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его трудовых обязанностей.

6.1.3. Реализует мероприятия по обеспечению необходимых условий и охраны труда в соответствии с планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разрабатываемым совместно с Профкомом.

6.1.4. Для проведения мероприятий по улучшению условий и охраны труда выделяет средства в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности ГБУ «Ресурсный центр «Отрадное». В соответствии со ст. 226 ТК РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется Работодателем в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а также с учетом положений Московского трехстороннего Соглашения между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей. За счет указанных средств также проводятся мероприятия по снижению уровня профессиональных рисков.

Контроль за своевременным расходованием средств на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляет от работодателя - директор Гончарова И.П., от Профкома – Когтева Л.Н.

6.1.5. Обеспечивает организацию и функционирование системы управления охраной труда в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о системе управления охраной труда, разрабатываемым совместно с Профкомом.

6.1.6. Организует в соответствии со ст. 213 ТК РФ проведение за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований. Перечни работников, которым необходимо проходить обязательные медицинские осмотры

и обязательное психиатрическое освидетельствование, утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном [ст. 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.1.7. Обеспечивает не реже одного раза в шесть месяцев прохождение повторного инструктажа для всех работников по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте и сопровождаемого практическим показом безопасных приемов и методов труда, а вводный инструктаж по охране труда и первичный инструктаж на рабочем месте проводятся с вновь принятыми в организацию работниками. Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж. Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

6.1.8. Обеспечивает работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением бесплатно прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, предусмотренными Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты", Постановлением Минтруда России от 29.12.1997 N 68

"Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты", Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" и иными типовыми нормами, которые устанавливаются в [порядке](#), определяемом Правительством Российской Федерации.

Приобретение средств индивидуальной защиты, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты осуществляется за счет средств работодателя. Работодатель имеет право с учетом мнения Профкома и исходя из своего финансово-экономического положения устанавливать нормы выдачи средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников по сравнению с типовыми нормами.

В учреждении шеф-повару предоставляются средства индивидуальной защиты, по нормам обеспечения одеждой, обувью и инвентарем поваров. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

6.1.9. Осуществляет меры по устранению загрязнения воздушной среды на рабочих местах в структурных подразделениях, и приведению условий труда в полное соответствие с санитарно-гигиеническими нормами и правилами.

6.1.10. Создает необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. В учреждении на паритетной основе создана комиссия по охране труда в количестве 6 членов (по три представителя от работодателя и Профкома).

6.1.11. Предоставляет дополнительные социально-трудовые гарантии работникам, занятым на работах с персональными компьютерами (перерывы в работе).

6.1.12. Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

6.1.13. Не привлекает беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, инвалидов к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

6.1.14. Не привлекает женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров, подготовкой крепких растворов дезинфицирующих средств (хлорная известь) и др.

6.1.15. Содействует проведению профсоюзного контроля условий и охраны труда работников, в том числе, создавая совместную с Профкомом комиссию.

6.1.16. Проводит расследование и учет несчастных случаев в организации в соответствии с законодательством РФ.

6.1.17. Обеспечивает каждому работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.

6.1.18. Содействует в организации похорон умершего работника.

6.1.19. Оказывает содействие в организации обеспечения работника новой профессией при получении им трудового увечья и невозможности исполнения должностных обязанностей по прежнему месту работы.

6.1.20. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с [законодательством](#) о специальной оценке условий труда.

6.2. Работодатель и Профком.

6.2.1. Пришли к соглашению, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям охраны труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, вследствие чего возникает опасность для его жизни и здоровья, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений, уведомив в письменной форме об отказе работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя. На время приостановления работ в связи с административным [приостановлением деятельности](#) или временным [запретом деятельности](#) в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

6.3. Работники.

6.3.1. Обязаны соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Обязаны правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.3.5.Обязаны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ 7

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

7.1.Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в организации образована [КОМИССИЯ](#) по социальному страхованию из представителей Работодателя и Профкома, действующая на основании Положения о комиссии по социальному страхованию.

7.2.Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль за использованием средств из бюджета Фонда социального страхования, в том числе за оплатой первых трёх дней по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, за назначением и выплатой пособий.

7.3.Работодатель через бухгалтерскую службу полностью и своевременно начисляет и перечисляет страховые взносы ежемесячно в Филиал №6 ГУ МРО ФСС РФ, составляет и предоставляет до 15 числа месяца следующего за отчетным кварталом отчет по форме 4, а комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль за формированием и расходованием средств фонда социального страхования. Работодатель один раз в год направляет в Территориальную профсоюзную организацию учреждений социальной защиты населения города Москвы копии отчетов по ф.4 (за год) по адресу: г. Москва, Новая Басманная ул., дом 10, стр. 1, подъезд №7, ком. 4.

7.4.Право по защите застрахованных лиц предоставляется Профкому.

7.5.Работодатель в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма, обеспечивает своевременную подготовку помещений, зданий и прилегающих территорий к работе в осенне-зимний период, ежегодно содействуют проведению вакцинопрофилактики.

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

- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком;
- социальное пособие на погребение;
- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний 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. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты пособий и компенсаций.

7.7. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» Профком составляет заключение о степени вины работника для установления размера страховых выплат для возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученными при исполнении трудовых обязанностей.

РАЗДЕЛ 8

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на основании законодательства, соглашений и настоящего Коллективного договора.

8.2. Профком действует на основании Устава Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания России и Общего положения о первичной профсоюзной организации.

8.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области отношений по социальному страхованию и коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзе, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Общим положением о первичной профсоюзной организации.

8.4. Работодатель, в целях создания условий для участия профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в организации:

8.4.1. Предоставляет Профкому бесплатно и беспрепятственно информацию по социально-трудовым вопросам.

8.4.2. Гарантирует участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне дирекции, председателей профбюро и профгруппоргов на уровне структурных подразделений.

8.4.3. Передает права по защите застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию Профкому.

8.4.4. Для осуществления уставной деятельности Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профкому для работы помещение с телефоном, с отоплением, освещением, мебелью, обеспечением уборки помещения; для ведения профсоюзной работы, всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.5. Работодатель обязан оказывать содействие деятельности Профкома:

8.5.1. Предоставляет членам Профкома, не освобожденным от основной работы, свободное оплачиваемое время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с профкомом сроки:

- 2 дня в месяц председателю профкома;
- 2 часа в месяц членам профкома.

Предоставление данного рабочего времени не уменьшает размер заработной платы и других видов денежных выплат.

8.5.2. Предоставляет Профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности организации. Выделяет для этой цели помещения в согласованные с Работодателем сроки.

8.5.3. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзного органа (Территориальной профсоюзной организации учреждений социальной защиты населения города Москвы) членские профсоюзные взносы в размере одного процента от начисленной заработной платы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Работодатель предоставляет профкому право приема, регистрации и хранения

таких заявлений.

8.6. 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 организации, структурного подразделения или невозможностью предоставлять работу в соответствии с квалификацией работника, а также не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

8.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем профсоюзного комитета и его заместителями (в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.8. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профкома по охране труда и представителей Профкома в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия Профкома.

8.9. Представители Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, соглашений председатель, заместитель председателя Профкома вправе запрашивать у Работодателя соответствующие

документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам при проведении проверок.

8.11. Профком берет на себя следующие обязательства:

- участвует по взаимной договоренности с Работодателем в совещаниях, заседаниях коллегий по обсуждению актуальных для жизни коллектива работников вопросов;

- представляет и защищает интересы членов профсоюза перед работодателем в городских органах законодательной, исполнительной и судебной власти;

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

- организует обучение профсоюзных кадров по вопросам трудового законодательства, социального страхования, охраны труда и др.;

- предоставляет бесплатную консультативную и правовую помощь членам профсоюза по вопросам трудового, налогового законодательства, вопросам занятости, социального страхования, охраны труда;

- принимает меры по организации санаторно-курортного обслуживания и отдыха работников и их детей. Участвует в летней и зимней оздоровительной кампании для детей работников учреждения;

- организует проведение физкультурно-оздоровительных, культурно - массовых мероприятий в пределах сметы проф. бюджета;

- осуществляет контроль за выплатой компенсаций семьям с детьми и пособий по обязательному социальному страхованию в организации.

РАЗДЕЛ 9

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует 3 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного

договора на срок не более трех лет. Коллективный договор составлен в 4-х экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

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

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения в профбюро и профгруппах, основных структурных подразделениях в порядке, установленном ТК РФ и утверждаются Общим собранием (конференцией) работников при представлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.6. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя при наличии финансовых возможностей.

9.7. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

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

9.9. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании (конференции) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

9.10. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.11. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания России и Общим положением о первичной организации Профсоюза.

9.12. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

9.13. В период действия договора в случае его выполнения профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

9.14. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

9.15. В случае пересмотра норм законодательства, в сторону снижения прав работников на период действия договора в организации, соблюдаются прежние нормы при наличии финансовых возможностей.

9.16. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения 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.

9.17. Приложения к договору:

№1 трудовой договор на ___ л.

№2 Правила внутреннего трудового распорядка на ___ л.

№3 Штатное расписание на ___ л.

№4 План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на ___ л.

№5 Положение о порядке ведения переговоров на ___ л.

№6 Положение об оплате труда на ___ л.

№7 Положение о премировании на ___ л.

№8 Перечень должностей работников, которым выдаётся спецодежда, спецобувь на ___ л.

№9 Перечень должностей работников, которым выдаются смывающие и (обезвреживающие) средства на ___ л.

№10 Список работ, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и доплаты за условия труда ___ л.

№11 Перечень профессий и должностей, подлежащих предварительным при поступлении и периодическим медосмотрам ___ л.

№12 Перечень профессий и должностей, подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию ___ л.

Директор ГБУ

«Ресурсный центр «Отрадное»

Гончарова И.П. _____

«__» _____ 2018г

Председатель Профкома

ГБУ «Ресурсный центр «Отрадное»

Когтева Л.Н. _____

«__» _____ 2018г

В данном документе прошито,
проуменьшено и скреплено
печатью *М* листов *с/т 9/1/10*
9/1/10

И.П. Гончарова

