

Представитель работодателя:

Директор

Гончарова И.П.

2024 г.



Представитель работников:

Председатель профкома

Когтева Л.Н.

«16» 2024 г.

М.П.



Коллективный договор

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

на 2024 – 2027 г.г.

г. Москва

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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 ГБУ «Ресурсный центр «Отрадное» 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:

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: оплата труда, занятость, переобучение, условия высвобождения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным 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 (в пределах и объеме своих полномочий и с учетом возможностей учреждения, в том числе при наличии собственных средств для их обеспечения), закреплённые в Московском трехстороннем Соглашении между Правительством города Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей и закреплённые в Территориальном отраслевом соглашении 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. Настоящий 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.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников, независимо от их членства в профсоюзе, стажа работы и занимаемой ими должности.

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

1.6. 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.

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

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

1.9. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников.

1.10. Работодатель обязуется обеспечить всевозможное содействие деятельности Профкома.

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

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие:

в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения;

при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течении всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трех лет;

при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации;

при смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

- добиваться стабильности финансового положения учреждения;
- повышать уровень социальных гарантий работников;
- учитывать мнение Профкома при разработке и реализации проектов текущих и перспективных планов и программ развития учреждения;
- 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 учреждения 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 учреждением 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, 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 учреждения 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 учреждения Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников учреждения, улучшения условий их труда;

- принимать участие в разработке и реализации текущих и перспективных планов и программ развития учреждения;

- 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 учреждения независимо от членства в профсоюзе;

- обеспечивать исполнение профсоюзного бюджета;

- предоставлять бесплатные консультации членам профсоюза по вопросам трудового, налогового законодательства, вопросам занятости, социального характера, охраны труда;

- принимать меры по организации санаторно-курортного обслуживания и отдыха работников учреждения и их детей;

- организовывать и проводить летнюю и зимнюю оздоровительную кампанию для детей работников учреждения;

- организовывать проведение физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий в пределах сметы профсоюзного бюджета;

- 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 учреждении и требовать устранения выявленных нарушений;

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностными обязанностями;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- способствовать повышению эффективности производительности труда;
- постоянно повышать свою квалификацию путем самообразования и обучения, организуемого Работодателем;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- 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.

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 на неопределенный срок или срочного трудового договора с обязательным указанием причины установления срока, 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 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. При наличии документов, подтверждающих инвалидность, работодатель должен создать необходимые условия труда работнику в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ст. 214 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»).

5

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 абзацами 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения 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 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 в городе 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 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 преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.13. Работодатель соблюдает установленную квоту для трудоустройства инвалидов.

2.14. 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;
- по соглашению с работниками учреждений переводить их на режим неполного рабочего дня;
- переподготовка кадров, перемещения их внутри учреждения на освобождающиеся места

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

2.16. 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.

2.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается: с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

2.18. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

3.2. Работникам устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

- 40 - часовая рабочая неделя и /или суммированный учет рабочего времени с двумя выходными днями, гибкий график работы, за исключением работников, для которых законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Отдельным категориям работников может устанавливаться разная продолжительность рабочей недели и соответствующий график работы.

3.3. В ГБУ «Ресурсный центр «Отрадное» применяется сокращенное рабочее время, предусмотренное ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю.

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

3.5. 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.

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.

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.

Работодатель применяет суммированный учет рабочего времени отдельным категориям работников к работе в соответствии с трудовым договором.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.6. 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.

3.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. В соответствии ст. 115 ТК РФ инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Предоставляет дополнительный ежегодный отпуск продолжительностью 7 (семь) календарных дней работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда - класс 3.2.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.9. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет в соответствии со статьей 262.2 ТК РФ.

3.10. 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. Отпуск не может быть предоставлен только в выходные дни. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия на условиях, предусмотренных статьей 125 ТК РФ. 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. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.11. Заработная плата на время отпуска определяется согласно ст. 139 ТК РФ. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.12. Работникам, имеющим детей - учеников начальных классов (с 1 по 4 класс), предоставляется один дополнительный оплачиваемый выходной день - первый день учебного года.

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

3.14. Одному из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка - инвалида до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в любое удобное для него время.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.15. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.16. Работодателем создаются необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (соглашаются) с работодателем.

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).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи 185.1. ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья,

имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник обязан предоставить работодателю справку из медицинского учреждения о прохождении диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Работодатель создает необходимые условия для прохождения работниками 1 раз в год, предусмотренных законодательством 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.

3.17. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии со ст. 99 ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 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 год не допускается.

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

3.20. Директору устанавливается ненормированный рабочий день и ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 5 (пять) календарных дней путем присоединения его к ежегодному отпуску или по желанию, на основании их письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

3.21. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

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 учреждения 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 учреждения, 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. Заработная плата выплачивается работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда в размере не ниже размера минимальной заработной платы в городе Москве, которая пересматривается ежегодно и устанавливается в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы, утвержденного постановлением Правительства Москвы. В случае снижения величины прожиточного минимума в городе Москве размер минимальной заработной платы сохраняется на прежнем уровне.

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 учреждением.

4.2.4. Выплачивает заработную плату работникам каждые полмесяца: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца и за вторую половину месяца 5 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, при наличии фонда экономии оплаты труда.

4.2.6. Обязуется по письменному заявлению работников, поданному не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках, или иных кредитных организациях, осуществляется на карту платежной системы «МИР». Работник в праве заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

4.2.8. Работодатель производит доплаты при совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором или приказом учреждения. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон.

4.2.9. Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2.10. Выплачивает повышенную оплату труда в размере 4 % ставки заработной платы (оклада) и предоставляет дополнительный ежегодный отпуск продолжительностью 7 (семь) календарных дней работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда - класс 3.2.

4.3.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

РАЗДЕЛ 5

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Работодатель:

5.1.1. В целях повышения уровня социальной защиты работников развивается система полноценной защиты работников от социальных рисков на основе обязательного социального страхования.

5.1.2. Обязуется своевременно уплачивать все налоги во внебюджетные государственные фонды в размере, определенном законодательством.

5.1.3. В случае гибели работника на работе, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), Работодатель обязуется:
- при наличии денежных средств (при наличии экономии по фонду оплаты труда), 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;
- регистрации брака 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 листке нетрудоспособности свыше 1 месяца и более;
- при наличии иных уважительных причин, связанных с затруднительным или тяжелым материальным положением и т.д.

Единовременная материальная помощь работникам предоставляется при наличии имеющихся денежных средств (при наличии экономии по фонду оплаты труда) 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. Размер единовременной материальной помощи составляет 20000 рублей. Работник имеет право на получение единовременной материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным выше, не более одного раза в год по каждому из них.

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, учреждения (при наличии денежных средств (при наличии экономии по фонду оплаты труда) тяжело и длительно (более 5 месяцев) болеющим в связи с производственной травмой, увечьем, профессиональным заболеванием.

5.1.7. Работодатель, по итогам календарного года, на основании списков, предоставляемых заместителем директора (формируются на основании списков, предоставляемых специалистами по кадрам), по согласованию с выборным профсоюзным органом - Профкомом, поощряет работников, которые в течение года не имели потери рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью, единовременной денежной премией в размере не менее 20% должностного оклада работника при наличии денежных средств (при наличии экономии по фонду оплаты труда).

5.1.8. При необходимости обеспечивают организацию подготовки и дополнительного профессионального образования женщин при выходе на работу после декретного отпуска, отпуска по уходу за ребёнком.

5.1.9. Работодатель при наличии денежных средств (при наличии экономии по фонду оплаты труда) производит единовременную выплату в размере одного должностного оклада работникам, уволенным в связи с уходом на пенсию впервые и проработавшим в системе социальной защиты населения не менее 10 лет.

5.1.10. Обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом от 29.11.2010 № 326 -ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

5.2. Работодатель совместно с Профкомом:

5.2.1. Руководствуясь Федеральным закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» осуществляют учет и контроль за своевременным и

обоснованным представлением в социальный фонд России полных сведений о застрахованных лицах.

5.2.2. Рассматривает 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. В целях улучшения условий труда работников и возмещения расходов на проезд работникам, работа которых связана с разъездным характером, работодатель ежемесячно компенсирует данные расходы сотруднику. Перечень профессий и должностей работников, работа которых имеет разъездной характер, устанавливается работодателем в локальном нормативном акте.

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

5.2.5. Производить единовременную выплату денежного вознаграждения в размере 20 000,00 (двадцать тысяч) рублей при достижении работником возраста 50, 55, 60, 65, 70, и т.д. каждые пять лет при наличии фонда экономии заработной платы. Работникам, работающим по совместительству, единовременная выплата денежного вознаграждения при достижении работником возраста 50, 55, 60, 65, 70 и т.д. лет - не выплачивается.

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 санитарные и организационно-технические условия труда в соответствии с требованиями охраны 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. 225 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 учреждения, от Профкома – председатель.

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 предварительных (при устройстве на работу) и периодических 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 учреждение 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 учреждения, 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.

Не допускаются к работе лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

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 Минтруда России от 29.10.2021 N 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», 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. Осуществлять при формировании Норм замену нескольких СИЗ, указанных в Единых типовых нормах, на одно, обеспечивающее аналогичную или улучшенную защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, а также особых температурных условий или загрязнений.

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.

6.1.11. В соответствии с требованиями статьи 229 Трудового кодекса, в целях обеспечения проведения своевременного 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-Профкома, 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.

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

6.1.13. Проводит расследование и учет несчастных случаев в учреждении в соответствии с законодательством РФ.

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

6.1.15. Содействует в организации похорон умершего работника.

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

6.1.17. Проводит специальную оценку условий труда и определение профессиональных рисков в соответствии с законодательством РФ.

6.1.18. Организует за счет средств Работодателя обучение специалистов по охране труда и повышение их квалификации.

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

6.1.20. В целях поддержания здоровья работников разрешает использовать инфраструктуру учреждения (спортивный, тренажерный зал и т.д.) работниками в нерабочее время и без нарушения нормативной деятельности учреждения.

6.1.21. 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.

6.2. Настоящий Коллективный договор предусматривает, что начисление выплат всех видов пособий, установленных законодательством, а именно:

- по временной нетрудоспособности, в т.ч. в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональным заболеванием;

- по уходу за ребенком -инвалидом;

- по беременности и родам;

- по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;

- при рождении ребенка;

- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;

обеспечиваются работодателем при содействии комиссии по социальному страхованию в строгом соответствии с действующим законодательством, а профсоюзная организация осуществляет контроль за правильностью выплаты работникам пособий и компенсаций. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты пособий и компенсаций

6.3. 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.

6.4. Работодатель и Профком.

6.4.1. 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.

6.5. Работники.

6.5.1. Обязаны соблюдать требования охраны труда.

6.5.2. Обязаны правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.3. 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.

6.5.4. 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).

6.5.5. 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

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

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

7.3. 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.

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

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

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

7.4.3. 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.

7.5. Работодатель обязан оказывать содействие деятельности Профкома:

7.5.1. 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;

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

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

7.5.3. 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.

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

7.7. 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.

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

7.9. 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.

7.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства РФ, 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.

7.11. 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 учреждении;

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 начислением выплат компенсаций семьям с детьми и пособий по обязательному социальному страхованию в учреждении;

на получение социально-трудовых льгот в соответствии с отраслевым Соглашением, заключенным между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы (далее ДТСЗН) и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы (далее ТПО), и коллективным договором учреждения;

на получение материальной помощи членами профсоюза, оказавшимися в трудной жизненной ситуации;

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

на получение материальной помощи от ТПО на рождение ребенка;

на получение материальной помощи от ТПО при вступлении в брак;

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

на получение один раз в год единовременной материальной помощи от ТПО длительно болеющим работникам, страдающим хроническими заболеваниями, подтвержденными листком нетрудоспособности, при стаже работы в системе более 10 лет и нахождении на листке нетрудоспособности;

на получение страхового возмещения (единовременной выплаты) от ТПО в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве;

на получение материальной помощи (единовременной выплаты) от ТПО в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего по пути на работу /с работы (в теч.2 часов), ветеранам системы –в быту;

на получение материальной помощи работником, сыновья которых проходят службу в Вооруженных Силах РФ по призыву, и оплату железнодорожного билета (в плацкартном вагоне) до места службы и обратно;

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

получение бесплатных новогодних подарков для детей и подростков в возрасте до 17 лет включительно;

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

Вышеперечисленные льготы предоставляются по представлению профсоюзной организации и наличия соответствующих документов.

РАЗДЕЛ 8 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течении трех лет с 16.10.2024 года по 15.10.2027 года. Стороны имеют право продлевать

действие коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

8.2. 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.

8.3. 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.

8.4. 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.

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

8.6. 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.

8.7. 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.

8.8. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

8.9. 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.

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

8.11. 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.

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

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

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

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

8.16. 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, стр. 1, Решение «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» стороны обязуются исполнять.

8.17. Приложения к договору:

№ 1 Правила внутреннего трудового распорядка на 15 л.

№ 2 План мероприятий по реализации процедур, направленных на достижение целей в области охраны труда на 3 л.

№ 3 Положение о порядке ведения коллективных переговоров на 1 л.

№ 4 Положение об оплате труда на 21 л.

№ 5 Положение о материальном стимулировании на 55 л.

№ 6 Перечень должностей специалистов, которые должны проходить обучение по охране труда в УМЦ на 1 л

№ 7 Перечень профессий и должностей, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования на 3 л.

№ 8 Перечень профессий и должностей, подлежащих предварительному и периодическим медосмотрам на 7 л.

№ 9 Список работ, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и доплаты за условия труда на 1 л.

№ 10 Обеспечение СИЗ и смывающими средствами на 1 л.

Директор ГБУ
«Ресурсный центр «Отрадное»
Гончарова И.П.

« 16 » 2024 г.

М.П.



Председатель Профкома
ГБУ «Ресурсный центр «Отрадное»
Когтева Л.Н.

« 16 » 2024 г.

М.П.

