

381

От работодателя
Директор ГБУ Социальный
дом «Обручевский»
А.В. Бесштанько

От работников:
Председатель профсоюзного комитета
ГБУ Социальный дом «Обручевский»
Л.Б. Одинцова



[Signature]
_____ 2022 г.



[Signature]
_____ 2022 г.

**Коллективный договор
Государственного бюджетного учреждения
города Москвы
Дом социального обслуживания «Обручевский»
Департамента труда и социальной защиты населения
города Москвы
(ГБУ Социальный дом «Обручевский»)
на 2022 – 2025 гг.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы
регистрационный номер _____

от « _____ » _____ 2022 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 381 от 17.06.2022 г.

[Handwritten signature]

Настоящий Коллективный договор заключён между Государственным бюджетным учреждением города Москвы Дом социального обслуживания «Обручевский» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (сокращённое наименование – ГБУ Социальный дом «Обручевский»; далее по тексту - Работодатель, Учреждение), в лице Директора Бесштанько Андрея Владимировича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками Учреждения, интересы которых представляет выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения (далее - Профком) в лице представителя – Одинцовой Людмилы Борисовны – председателя Профкома, действующей на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, протокола собрания первичной профсоюзной организации № 2 от 07.06.2021 г., с другой стороны, именуемые в дальнейшем Стороны.

1. Общая часть

1.1. Коллективный договор заключён в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Московским трёхсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями предпринимателей (работодателей), соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы и является основным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон, в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства, а так же иных условий, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан и заключён сторонами добровольно, на основе соблюдения норм действующего законодательства

Российской Федерации, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе и на руководителя Учреждения. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором, распространяются на членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные взносы в размере 1% от заработной платы ежемесячно.

1.5. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профкома. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Коллективного договора.

1.7. При изменении действующего законодательства Российской Федерации, улучшающего социально-экономическое положение работников, применяются нормы законодательства и расширяются соответствующие положения настоящего Коллективного договора.

1.8. Положения настоящего Коллективного договора сохраняют своё действие в случаях: изменения организационно-правовой формы и наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При ликвидации Учреждения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При смене формы собственности Учреждения, настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора.

1.9. Работодатель признает Профком единственным представителем всех работников, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и

связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения настоящего Коллективного договора.

Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.10. В период действия настоящего Коллективного договора, Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных положений настоящего Коллективного договора.

2. Предмет коллективного договора

2.1. Стороны признают, что выполнение условий настоящего Коллективного договора в полном объёме может быть обеспечено при безусловной реализации Работодателем и всеми работниками обязательств по выполнению государственного задания, обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности выполнения должностных обязанностей, как источника экономической стабильности и повышения материального благополучия каждого работника.

2.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем работникам Учреждения.

Настоящий Коллективный договор не ограничивает право сторон на расширение социальных гарантий и льгот для работников Учреждения при наличии собственных средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.3. В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

2.4. Для достижения поставленных целей Работодатель берёт на себя обязательства:

2.4.1. обеспечить нормальную хозяйственную, организационную и экономическую деятельность Учреждения;

2.4.2. обеспечить полную занятость каждого работника в соответствии с его должностью, профессией и требованиями к квалификации;

2.4.3. оказывать лицам с ограниченными возможностями здоровья содействие в трудоустройстве, руководствуясь индивидуальной программой реабилитации инвалида;

2.4.5. обеспечить безопасные условия труда и охрану труда;

2.4.6. обеспечить своевременную выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и в полном объёме выполнившим норму труда (должностные обязанности), в размере, определенном трудовым договором, положением «Об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Дом социального обслуживания «Обручевский», которое утверждается приказом директора (по согласованию с Профкомом учреждения).

2.4.7. Обеспечить предоставление всех гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим нормы трудового права, действующим законодательством города Москвы и настоящим Коллективным договором.

2.5. Принимать решения с участием Профкома по следующим вопросам:

2.5.1. формирования и расходования имеющихся фондов в части, направляемой на материальное стимулирование работников и социальное развитие коллектива, в том числе на организацию смотров – конкурсов профессионального мастерства;

2.5.2. ликвидации и реорганизации Учреждения, сокращения численности или штата работников;

2.5.3. определения новых направлений и методов работы в осуществляемой деятельности, создания, перепрофилирования и ликвидации отделов и служб Учреждения, структурных подразделений Учреждения;

2.5.4. обеспечения условий труда, соответствующих современным требованиям техники безопасности и охраны труда, проведения специальной оценки условий труда и применения её результатов для установления гарантий и компенсаций;

2.5.5. рассмотрения вопросов оплаты труда и разработке положений, касающихся деятельности Учреждения и интересов работников;

2.5.6. проведения мероприятий по аттестации работников.

2.5.7. увольнения работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя.

2.5.8. при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

2.6. Профком содействует Работодателю в работе по укреплению трудовой дисциплины, повышению качества предоставляемых услуг и росту производительности труда, признаёт свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

3. Приём работников, занятость, обучение, и условия увольнения работников

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, до подписания которого, Работодатель знакомит работника под роспись с настоящим Коллективным договором и приложениями к нему, должностной инструкцией, а также с иными действующими положениями и инструкциями, приказами, непосредственно касающимися трудовой деятельности. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор заключается на неопределённый срок или на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в соответствии со статьёй 58 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьёй 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут содержаться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счёт средств Работодателя.

3.3. Стороны договорились, что Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования для нужд Учреждения. В случае направления работника для подготовки и получения дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Предоставляются гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.4. В целях обеспечения прав и свобод работников Работодатель вправе осуществлять сбор, хранение и обработку персональных данных работника, а также гарантирует, что сведения о работнике, являющиеся персональными данными, которые предоставлены им при приёме на работу, будут представлены третьим лицам с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством – с предварительным уведомлением работника о предоставляемых данных. Работодатель гарантирует обработку только тех

персональных данных, которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и необходимы для целей такой обработки.

3.5. Работодатель гарантирует, что папка с документами работника не будет содержать сведений, характеризующих его политические и религиозные взгляды, а также сведений личного характера, не предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязуется:

- формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и предоставлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации иными федеральными законами информация;
- по письменному заявлению работника исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации в случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;
- предоставить сведения о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы (за период работы) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной подписью (при ее наличии у работодателя) по требованию работника.

3.7. Вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также с сокращением численности или штата работников, расторжение трудовых договоров с работниками рассматриваются с участием Профкома в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

3.8. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, а при массовом увольнении не менее чем за три месяца, представлять в Профком

проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. При решении вопросов увольнения работников, при проведении процедуры сокращения численности или штата работников, создаётся Комиссия с участием равноправных представителей Работодателя и Профкома.

Стороны договорились, что в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляет в органы службы занятости и Профкому информацию о возможном массовом увольнении.

3.9. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности или штата работники должны быть персонально под роспись предупреждены об увольнении не позднее, чем за два месяца до начала проведения процедуры.

3.10. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, являющиеся родителями-одиночками, работники, имеющие двух и более несовершеннолетних детей;
- работники, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного;

3.11. С целью использования внутренних резервов, позволяющих максимально сохранить занятость и сократить численность увольняемых работников, стороны договорились:

- в первую очередь производить сокращение численности или штата работников по вакантным должностям, временным работникам, совместителям;
- вводить ограничения по совмещению профессий (должностей);
- по соглашению с работником переводить его на режим неполного рабочего времени;
- приостановить приём новых работников до завершения процедуры сокращения численности и штата работников.

3.12. Работникам, получившим уведомления о сокращении численности или штата, на основании личного заявления, предоставляется рабочее время продолжительностью четыре часа один раз в неделю для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы. Предоставление рабочего времени

для поиска нового места работы производится еженедельно и на следующий период не переносится.

3.13. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с женщинами, имеющими ребенка в возрасте до трёх лет, с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет, (ребенка инвалида до восемнадцати лет), с родителями (иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, с другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери - не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.14. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.15. Работодатель и Профком может ходатайствовать перед Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы о направлении на обучение (переподготовку) и повышение квалификации увольняемых работников на профессии и должности, по которым имеются вакансии, а также оказании содействия в трудоустройстве сокращаемых работников внутри органов и учреждений социальной защиты населения.

3.16. При сокращении численности и штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.17. Увольнения по инициативе Работодателя, ликвидацию отделов и служб учреждения, полную или частичную приостановку деятельности по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществлять с участием Профкома (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.18. Стороны договорились о том, что в целях сохранения занятости, увольняемым работникам предлагать все имеющиеся вакансии и с письменного согласия переводить на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с

учетом его состояния здоровья (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны настоящего Коллективного договора договорились, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, положениями настоящего Коллективного договора, «Правилами внутреннего трудового распорядка», утверждёнными Работодателем с учётом мнения Профкома (приложение № 1).

4.2. Работодатель, по согласованию с Профкомом, устанавливает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями и график работы два через два (работник присутствует на рабочем месте как в будние, так и выходные дни).

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены), перерывы для питания и отдыха устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка», графиками работы.

4.3. Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать сорок часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для медицинских работников продолжительность рабочего времени устанавливается в пределах норм, предусмотренных статьёй 350 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в соответствии с иными нормативно-правовыми актами, регламентирующими данную сферу деятельности.

Увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится при наличии письменного согласия работника, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, в учетном периоде для соответствующей категории работников.

4.4. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что действующие «Правила внутреннего трудового распорядка» и графики сменности предусматривают работу в течение нормальной продолжительности рабочего времени, в учётном периоде. Применение сверхурочных работ возможно лишь в случаях и порядке, оговоренных в статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

4.5. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Работодатель и Профком пришли к согласию, что для обеспечения круглосуточного обслуживания граждан, проживающих в интернате, вводится суммированный учёт рабочего времени, при этом продолжительность рабочего времени за учётный период, должна соответствовать и не превышать нормы рабочих часов, установленной для данной категории работников и соответствовать гигиеническим нормативам условий труда.

При суммированном учёте рабочего времени за учётный период принимается период, равный одному месяцу, кварталу, году, в зависимости от производственной необходимости, особенностей режима работы Учреждения (непрерывный цикл; другие случаи, регулируемые Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами Российской Федерации и города Москвы).

Учет рабочего времени и времени отдыха отображается в таблице учета рабочего времени.

Введение суммированного учёта рабочего времени не влечет снижения уровня гарантий и ограничения прав.

4.7. Стороны пришли к согласию, что график работы обусловлен трудовым договором и утверждается Работодателем, с учетом мнения Профкома.

При суммированном учете рабочего времени в графиках, на соответствующий учётный период, устанавливается начало и окончание работы, перерывы для отдыха и приема пищи, чередование рабочих дней и дней отдыха. При составлении графика учитываются гарантии, установленные для работников трудовым законодательством.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учётный период соответственно уменьшается.

Графики сменности доводятся до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до их введения.

4.8. Исчисление рабочего времени в графиках сменности производится в соответствии с нормативно-правовыми актами, регламентирующими данную сферу деятельности.

4.9. Учёт рабочего времени в графиках сменности производится по нормам рабочего времени, не превышающим его продолжительности, для каждой категории

работников в учётном периоде, с указанием времени отдыха для приёма пищи, установленными правилами внутреннего трудового распорядка.

4.10. Перевод работников на дистанционную форму работы осуществляется в рамках Федерального закона от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях».

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору определяется режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также определяется продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом.

4.11. Стороны в рамках Коллективного договора имеют право (при необходимости) совместно принимать решения о введении гибкого (скользящего) графика работы с соблюдением требований статей 104, 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Гибкий (скользящий) график работы может устанавливаться по соглашению между Работодателем и работником, при условии, что установление такого режима не повлечёт нарушение функционирования отделения и полной отработки работником норм рабочего времени в соответствующем учётном периоде.

4.13. Гибкий (скользящий) график работы может устанавливаться так с вновь принимаемыми на работу работниками так и с работающими, если по каким-либо причинам (бытовым, социальным, на период обучения без отрыва от производства и др.) дальнейшее применение обычных графиков затруднено или малоэффективно, а также когда переход на режим гибкого графика обеспечивает более экономное использование рабочего времени и повышает эффективность труда.

Применение гибкого графика работы не вносит изменений в условия нормирования и оплаты труда, в порядок начисления и величину доплат, не отражается на предоставлении льгот, начислении страхового и трудового стажа и других трудовых правах.

Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться на определённый срок и без ограничения срока, при этом график работы устанавливается соглашением сторон трудового договора, либо (если такой режим вводится для определённого структурного подразделения) локальным нормативным актом, с соблюдением процедуры уведомления работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.14. По соглашению сторон трудового договора могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

4.15. Работодатель и Профком договорились, что по письменному заявлению работника, а также по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, в течение недели устанавливает запрашиваемый работником режим неполного рабочего времени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.16. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что накануне нерабочих праздничных дней, продолжительность рабочего дня уменьшается на 1 час. Стороны пришли к согласию, что работа в выходные дни запрещается.

4.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях, прямо поименованных в статье 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.18. Для обеспечения постоянного обслуживания проживающих в Учреждении получателей социальных услуг, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни могут привлекаться работники по заранее утверждённому графику с учётом мнения Профкома.

4.19. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, их письменного согласия и 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.20. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.21. Ночным считается время с 22.00 до 06.00. Работа в ночное время оплачивается в размере не менее 50% должностного оклада, часовой ставки, рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется всем работникам учреждения.

4.23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск), а также порядок его предоставления регулируется действующим законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

4.24. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График ежегодных отпусков доводится до сведения всех работников и 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.

4.25. Работодатель и Профком пришли к соглашению о том, что ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом одна из частей такого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда.

4.27. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3.2, 3.3 или 3.4, либо к опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда составляет не менее 7 календарных дней. На основании статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с нормативно-правовыми актами, регламентирующими данную сферу деятельности. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании и в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

4.28. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором.

4.29. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.30. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида до достижения им возраста 18 лет, усыновившим ребенка до 14 лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет, по их заявлению ежегодно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время, в текущем году. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно. Перенос указанного отпуска на следующий период не допускается.

4.31. Руководящим работникам и другому персоналу, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лицам, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности может быть предоставлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. Основания, размер и порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день регулируются положением «О ненормированном рабочем дне работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Дом социального обслуживания «Обручевский» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы» (приложение № 2).

4.32. Стороны пришли к соглашению о том, что помимо предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации дополнительных отпусков на период действия настоящего Коллективного договора устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы:

- женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4-й классы) - один календарный день в первый день каждого учебного года;
- матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – один календарный день в году для прохождения диспансеризации ребёнка при наличии медицинского заключения о её необходимости;
- одному из родителей, усыновившим ребёнка – один календарный день в месяц для его воспитания.

4.33. Стороны Коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска один календарный день с сохранением среднего месячного заработка в связи:

- а) с регистрацией брака работника;

б) со смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры);

в) с рождением ребёнка.

4.33.1. Право на краткосрочный отпуск, возникшее по основаниям, предусмотренным пунктом 4.32. должно быть использовано Работником в течение одного месяца с момента наступления события. После истечения вышеуказанного срока право работника на получение краткосрочного отпуска считается утраченным.

4.34. Дополнительные отпуска с сохранением заработной платы предоставляются также:

- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения;

- работникам среднего профессионального обучения по заочной и очно-заочной формам обучения;

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

- работникам, обучающимся в аспирантуре (заочная форма обучения);

- и в других случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором (статья 173 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.35. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника

предоставить отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, установленных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- участникам Великой отечественной войны - до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными Федеральными законами и Коллективным договором.

4.36. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным статьями 114 - 128 Трудового кодекса Российской Федерации. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд и более.

4.37. По окончании ежегодного оплачиваемого отпуска, его продление по причине временной нетрудоспособности, возникшей в его период, производится по личному письменному заявлению работника, предоставленному не позднее дня выхода из отпуска, при этом Работодатель вправе перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой период.

4.38. Работодатель и Профком пришли к согласию, что для обеспечения круглосуточного обслуживания граждан, проживающих в интернате, для медицинских сестёр и иных работников, непосредственно связанных с обеспечением ухода за получателями социальных услуг, может быть установлен режим работы 24 часа (согласно графика) с их согласия.

5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- специальной оценки условий труда (работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- соглашения между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы;
- мнения представительного органа Работников, производится в соответствии с городской системой оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы и настоящим Коллективным договором.

5.2. Выплата заработной платы производится по итогам работы за месяц. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца – 05 числа месяца, следующего за отчётным.

5.2.1. В случае ухода работника в оплачиваемый отпуск, оплата отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска.

5.3. Работодатель выплачивает работникам заработную плату в размере и на условиях, оговоренных трудовым договором, при отработке учётной нормы рабочих часов и полном выполнении должностных обязанностей.

Предварительно Работодатель извещает работника письменно о составных частях заработной платы и удержаниях в виде расчётного листка.

Размер должностного оклада является гарантированным. В случае если работник трудится менее установленной продолжительности рабочего дня или недели, то оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Труд работника моложе 18 лет, при сокращенной продолжительности ежедневной работы, оплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.4. Стимулирующие выплаты работникам производятся в соответствии с положением «Об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Дом социального обслуживания «Обручевский» при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.5. Индексация размера заработной платы производится в размере и порядке, устанавливаемом действующим законодательством Российской Федерации, законодательством города Москвы и Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы.

5.6. Оплата простоя, а также времени приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, производится в размере

соответствующего денежного содержания или средней заработной платы с сохранением места работы.

5.7. Оплата труда работников, переведённых на более легкую работу по состоянию здоровья, регулируется трудовым законодательством Российской Федерации.

5.8. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого работника. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате производятся пропорционально переработанным часам.

5.9. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации, соглашением сторон и настоящим Коллективным договором.

5.10. Дисциплинарное взыскание с частичным или полным лишением работника стимулирующей выплаты оформляется приказом по учреждению, согласно предоставленным письменным обоснованиям руководителей структурных подразделений.

5.11. Размер заработной платы работника не должен быть ниже установленной минимальной заработной платы.

5.12. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзного органа (ТПО) членские профсоюзные взносы в размере 1% удержанные из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставляется Профкому. На основании личных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производит безналичное удержание и перечисление добровольных профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы на счет профсоюзного органа (ТПО).

5.13. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду в размерах не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации.

При направлении в служебную командировку работодатель сохраняет за работником место работы (должность) и средний заработок, а также возмещает расходы, связанные с командировкой (ст. 167 ТК РФ).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются действующим законодательством Российской Федерации (ч. 4 ст. 168 ТК РФ), настоящим Коллективным договором (приложение № 3).

6. Охрана труда

6.1. Работодатель и Профком рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

6.2. Работодатель и Профком договорились о том, что обеспечение соблюдения требований охраны труда, производится в соответствии с действующим законодательством, едиными межотраслевыми и отраслевыми правилами по охране труда, рекомендациями органов исполнительной власти.

6.3. Работодатель и Профком договорились, что в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, в учреждении создаётся совместный постоянно действующий орган – Комиссия по охране труда, а для осуществления общественного контроля избирается уполномоченный Профкома по охране труда. Комиссия руководствуется в своей работе настоящим Коллективным договором. Членам комиссии и ответственным работникам по охране труда предоставляются, с сохранением средней заработной платы, дни для прохождения курса обучения по вопросам охраны труда по направлению Работодателя и Профкома.

6.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.4.1. ежегодно заключать «Соглашение по охране труда» между Работодателем и Первичной Профсоюзной организацией Учреждения.

6.4.2. выполнять в установленные сроки комплекс технических и организационных мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда»;

6.4.3. проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, декларировать соответствия условий труда на рабочих местах, при наличии финансирования указанных работ;

6.4.4. проводить обучение, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве и проверку знаний по охране труда всех работников Учреждения;

6.4.5. организовывать проведение предварительных при приёме на работу и периодических медицинских осмотров работников Учреждения. Соблюдение действующего порядка организации предварительных и периодических осмотров и их прохождение является обязанностью Работодателя и работников. Отказ любой из сторон договора от исполнения настоящего условия является нарушением.

6.5. Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах, выполняемых в особых условиях или связанных с загрязнением, работах в условиях новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в период действия

нормативно-правовых актов о принятии мер повышенной готовности, средства индивидуальной защиты (далее по тексту- СИЗ), прошедшие в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия. Приобретение СИЗ осуществляется за счёт средств Работодателя не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации. Работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых условиях или связанных с загрязнением, соответствующие СИЗ выдаются бесплатно.

6.6. Работодатель имеет право с учётом мнения Профкома, заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту.

6.7. Работодатель, за счет собственных средств обязан организовать надлежащий уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять стирку, сушку СИЗ, а также их замену в соответствии с правилами. В этих целях Работодатель вправе выдавать работникам два комплекта соответствующих СИЗ с удвоением срока носки.

6.8. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 3.1.; 3.2.; 3.3.; 3.4. и 4

- льготы и компенсации, установленные действующим законодательством Российской Федерации, по результатам проведённой специальной оценки условий труда (СОУТ). В случае если по результатам проведенной СОУТ работникам, у которых был установлен вредный (или опасный) класс условий труда (3.1., 3.2.; 3.3.; 3.4.; и 4) будет установлен допустимый (2) или оптимальный (1) класс условий труда, то все льготы, установленные действующим законодательством Российской Федерации, отменяются.

- первоочередное предоставление документов для оформления льготной пенсии по списку 2, в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласно (Приложения № 11);

- доплату (компенсационную выплату) к окладу (должностному окладу) за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, согласно действующему законодательству Российской Федерации.

6.9. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что в случае необеспечения работника, в соответствии с установленными нормами, средствами индивидуальной и коллективной защиты, в результате чего создается угроза его жизни и здоровья, работник письменно уведомляет о данном факте Работодателя, который обязан незамедлительно устранить выявленные нарушения.

В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется его рабочее место и ему выплачивается средняя заработная плата.

6.10. Работодатель предусматривает оборудование комнат отдыха для приема пищи с электронагревательными приборами, холодильником и другим необходимым инвентарем, а также создает условия для централизованного обеспечения работников питанием в столовой и оказанию первичной помощи.

6.11. Работникам, постоянно занятым на работах с персональными компьютерами, предоставляются регламентированные перерывы продолжительностью 15 минут через каждые два часа работы.

6.12. Освобождать беременных женщин от работы, по их заявлению, для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

6.13. Работодатель и Профком договорились, что по каждому несчастному случаю на производстве создается специальная комиссия по расследованию причин несчастного случая на производстве. В состав комиссии включаются представители Работодателя и Профкома, специалист по охране труда. Комиссию возглавляет один из заместителей директора учреждения.

Расследование несчастных случаев на производстве осуществляется в соответствии со статьями 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с нормативно-правовыми актами, регламентирующими данную сферу деятельности.

6.14. Работодатель обязуется:

- не допускать поднятие тяжестей женщинами и подростками сверх допустимых норм: подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час) – до 10 кг, подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены – до 7 кг. Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены не должна превышать 1750 кг/м, с рабочей поверхности стола 875 кг/м. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

- не допускать до работы на участках с повышенной опасностью работника, отказавшегося от профилактических мероприятий (прививка от гепатита, дифтерии, соблюдение правил охраны труда), не выполняющих требований действующего трудового законодательства по охране труда (статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации).

- регулярно осуществлять анализ травматизма, профессиональной и общей заболеваемости, разрабатывать меры по профилактике и снижению заболеваемости с временной утратой трудоспособности (врач-эпидемиолог, представители Профкома).

6.15. Работодатель организует в подразделениях Учреждения аптечки первой помощи.

6.16. Работодатель, на основании договора, заключаемого с работником или с работниками, предоставляет в пользование во внерабочее время все функциональные отделения оздоровительного комплекса. При этом хозяйственное содержание его остается за учреждением.

6.17. Работодатель берет на себя обязательство, при приеме на работу, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты.

6.18. Профсоюзный комитет обязуется:

6.18.1. Организовать общественный контроль за обеспечением работодателем безопасных условий и охраны труда в организации.

6.18.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

6.18.3. Систематически рассматривать и согласовывать инструкции по охране труда для работников различных профессий.

6.18.4. Участвовать в проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения.

6.18.5. Выбрать доверенных (уполномоченных) лиц по охране труда от профсоюзной организации и обеспечить их работу в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.18.6. Создать общественную комиссию по охране труда, совместно с работодателем на паритетных основах, с целью изучения и улучшения условий труда, выявления причин производственного травматизма и профзаболеваний, а также разработки предложений по улучшению условий труда с учетом характера производственной деятельности отделений.

6.18.7. Проводить разъяснительную работу среди работников Учреждения по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

7. Социальное страхование, гарантии и защита прав работников

7.1. Стороны настоящего Коллективного договора, принимая во внимание необходимость проведения единой социальной политики, договорились осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в учреждении создается Комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и членов Профкома.

7.2. Обеспечивает полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.3. Осуществляет контроль за оплатой по листку нетрудоспособности за счёт средств Фонда социального страхования, в том числе с оплатой трех дней нетрудоспособности за счёт средств Работодателя.

7.4. Работодатель обязуется обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учёта, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих, а также полностью и своевременно начислять и перечислять ежемесячные страховые взносы. Право по защите интересов застрахованных лиц предоставляется Профкому.

7.5. Работодатель в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма, обеспечивает своевременную подготовку помещений, зданий и прилегающей территории к работе в осенне-зимний период.

7.6. Стороны настоящего Договора обязуются проводить не реже 1 раза в полугодие анализ состояния временной нетрудоспособности работников и причин трудовых потерь по болезни, в случае постоянного роста заболеваемости, принимать срочные меры по их профилактике.

7.7. Настоящий Коллективный договор предусматривает, что Работодателем обеспечиваются выплаты всех видов пособий и компенсаций, установленных действующим законодательством Российской Федерации, а Профком осуществляет систематический контроль за правильностью выплаты работникам пособий и компенсаций.

7.8. Стороны договорились о том, что в период осенних, зимних и весенних каникул, с согласия Работодателя, работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (включительно), может быть предоставлен один раз в год отпуск до трех дней без сохранения заработной платы или в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.9. Стороны договорились, что в случае расторжения трудового договора в связи с выходом на пенсию, Работнику, отработавшему в Учреждении не менее 10 лет, производится единовременная стимулирующая выплата, размер которой устанавливается Работодателем индивидуально с учётом личного вклада работника в работу учреждения и финансово-экономического положения учреждения.

7.10. Стороны договорились проводить согласованную политику в области организации отдыха, развития культуры, спорта и туризма:

- организовывать отдых работников и их семей;

- в целях укрепления здоровья работников Учреждения проводить «Дни здоровья».

7.11. Стороны договорились, что с целью закрепления молодых специалистов, повышения их мастерства и профессионализма, обеспечивающего высокий уровень оказания профильных услуг и обслуживания получателей социальных услуг - направить усилия на восстановление традиций наставничества, проводить конкурсы профессионального мастерства, обеспечить создание условий для повышения квалификации без отрыва от производства.

7.12. Работодатель рассматривает ходатайства Профкома о представлении работников Учреждения в соответствии с утверждёнными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почётными званиями, благодарностями, почётными грамотами и наградами.

7.13. Работодатель и Профком, в случае смерти работника, при наличии средств, оказывают наследникам материальную помощь на организацию похорон родственникам умершего работника.

8. Молодёжная политика

В целях создания условий для самореализации молодежи, обеспечения равных стартовых возможностей для включения молодых граждан в социальную, экономическую и культурную жизнь общества, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Работодатель обязуется:

- предоставлять информацию о наличии вакантных рабочих мест в государственных учреждениях, центры занятости населения в соответствии с территориальной принадлежностью с выделением реально существующих и подходящих вакансий для трудоустройства молодежи до 30 лет (выпускников вузов, колледжей).

- резервировать вакансии для трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего профессионального образования;

- участвовать в специализированных городских и окружных ярмарках вакансий для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования.

- оказывать содействие в трудоустройстве выпускников образовательных организаций профессионального образования;

- содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников и специалистов, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения.

9. Взаимодействие сторон

9.1. Стороны договорились о том, что Работодатель признаёт исключительное право Профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения Коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

9.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учётом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

9.3. Профкому бесплатно предоставляется оборудованное средствами связи помещение, а также беспрепятственный доступ к копировальной технике для выполнения непосредственных общественных обязанностей.

9.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от производственной работы, для прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на конференциях, созываемых Профсоюзом, в работе его пленумов и комиссий, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

9.5. Предоставлять право Профкому проводить собрания и конференции членов Профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной функциональной деятельности Учреждения.

9.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с председателем Профкома производить только с предварительного согласия ТПО учреждений социальной защиты населения г. Москвы.

9.7. Работодатель гарантирует, что на период полномочий председателя Профкома должность (штатная единица), занимаемая председателем Профкома, не подлежит сокращению, за исключением случаев полной ликвидации учреждения, а также не может быть передана в более низкую группу по оплате труда.

9.8. Профком представляет и защищает интересы членов Профсоюза перед Работодателем, обеспечивает исполнение профсоюзного бюджета, участвует в разработке планов мероприятий по улучшению условий труда работников, контролирует работу по подготовке, заключению и выполнению коллективного договора, предоставляет бесплатную консультативную и правовую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства, социального страхования, охраны труда.

10. Заключительные положения. Ответственность.

10.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его регистрации и действует три года.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

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

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

10.5. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

10.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников Учреждения в течение 5 рабочих дней после его регистрации. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду (часть 1 статьи 51 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.9. По истечении года Стороны отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива Учреждения. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Коллективный договор.

10.10. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.11. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней после его подписания.

10.12. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора, действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чём составляется соответствующее соглашение.

Приложения к Коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения города Москвы Дом социального обслуживания «Обручевский» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (приложение № 1).
2. Положение «О ненормированном рабочем дне для работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Дом социального обслуживания «Обручевский» Департамента труда социальной защиты населения города Москвы» (приложение № 2).
3. Положение «О служебных командировках работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Дом социального обслуживания «Обручевский» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы» (приложение № 3).