

**Государственное бюджетное учреждения социального обслуживания
Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и
реабилитации «Мытищинский»**

<p>От работников: Председатель первичной профсоюзной организации «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Мытищинский»</p> <p> _____ О.С. Шевчук</p> <p>«<u>10</u>» <u>января</u> 2022 г.</p>	<p>От работодателя: Директор ГБУСО МО «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Мытищинский»</p> <p> _____ В.В. Малинин</p> <p> «<u>10</u>» <u>января</u> 2022 г.</p>
---	---

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с «10» 01. 2022 года по «10» 01. 2025 года

г. Мытищи, 2022г.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Права и обязанности сторон социального партнерства

Раздел 3. Трудовые отношения и трудовой договор.

Раздел 4. Обеспечение занятости, обучение и повышение квалификации кадров.

Раздел 5. Рабочее время

Раздел 6. Время отдыха, предоставление отпусков.

Раздел 7. Оплата труда

Раздел 8. Обеспечение условий и охраны труда работников

Раздел 9. Льготы, гарантии и компенсации

Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Раздел 11. Разрешение конфликтов по условиям, включенным в Коллективный договор

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Раздел 13. Заключительные положения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические, и профессиональные отношения между работодателем и работниками в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Мытищинский» (далее - учреждение) на основе согласования взаимных интересов сторон Коллективного договора, достижения социального партнерства.

1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», закона Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве», Постановления Правительства Московской области от 09.07.2007 года № 507/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Московской области, Устава учреждения.

1.2.1. Коллективный договор составлен с учетом требований Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области.

1.2.3. В случае если в областные законодательные и нормативные акты, областное отраслевое, в Московское областное трехстороннее (региональное) соглашение будут внесены существенные изменения стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель - Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Мытищинский», представленный в лице директора Малинина Вячеслава Валерьевича, именуемый далее «работодатель»;
- работники, представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «профсоюз», в лице ее председателя Шевчук Ольги Степановны, именуемые далее «работники».

1.3.1. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.3.2. Работодатель признает профсоюзную организацию учреждения в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения, ведущего переговоры от их имени, а также строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с нормами действующего законодательства.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- 1) практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства;
- 2) создания и совершенствования системы социально-трудовых отношений в учреждении, способствующей ее стабильной работе, росту деловой репутации и общественного престижа;
- 3) установления социально-трудовых прав и гарантий работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством;
- 4) создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.5. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий и оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, улучшения условий и охраны труда работников; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков), социальных гарантий и льгот работникам, закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников и другие вопросы, определенные сторонами.

1.5.1. В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся и конкретизируются основные положения законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, имеющих наибольшее значение для работников учреждения

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех сотрудников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.7. По взаимному согласию сторон, в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Затраты, связанные с реализацией настоящего Коллективного договора, осуществляются в пределах бюджета учреждения.

1.10. В Коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном ТК РФ, и являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.9. Во исполнение настоящего Коллективного договора работодателем принимаются локальные нормативные акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы работников с предварительным уведомлением профсоюза.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

1.11. Стороны признают Коллективный договор в качестве основного документа социального партнерства, устанавливающего общие принципы проведения социально-экономической политики, направленной на повышение эффективности работы учреждения по защите социальных, трудовых и экономических интересов работников.

1.12. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. В совместной деятельности работодатель и профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении учреждением.

2.1.2. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

2.2. Стороны обязуются:

- строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров;
- сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем учреждения, а также в вопросах защиты социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций;
- обеспечивать выполнение установленных законодательством и настоящим Коллективным договором социальных гарантий и льгот работникам;
- способствовать успешной деятельности учреждения по повышению эффективности его работы, выполнять обязанности и пользоваться правами,

установленными нормами действующего законодательства, настоящим Коллективным договором;

- осуществлять совместные меры, направленные на создание здоровых и безопасных условий труда, совершенствование организации и стимулирования оплаты труда; повышение профессионального уровня работников;
- обеспечивать совместные упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в учреждении, а также принимать оперативные меры по рассмотрению в учреждении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- направлять совместные усилия на оказание социальных услуг населению, соответствующих современным стандартам и требованиям, внедрение в деятельность учреждения передовых технологий, способствующих росту производительности труда, укрепление производственной и исполнительской дисциплины.

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- определять в установленном порядке в соответствии с требованиями действующего законодательства должностные обязанности работника;
- принимать в установленном порядке локальные нормативные акты учреждения;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов работодателя, требований охраны труда;
- осуществлять иные права, установленные действующим законодательством.

2.4. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяется на учреждение в установленном порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров (эффективных контрактов), соглашений с Работниками;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);
- обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и быта;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, трудовыми договорами (эффективными контрактами);

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективных договоров, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников с иными локальными нормативными актами учреждения, затрагивающими интересы работников;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с требованиями ТК РФ, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов.
- сотрудничать с профсоюзом, рассматривать его конструктивные предложения по вопросам социальной политики организации,
- проводить взаимные консультации с профсоюзом и учитывать мотивированное мнение Профсоюза при решении вопросов реализации трудовых прав работников;
- учитывать мотивированное мнение профсоюза при реализации целевых программ, локальных нормативных актов и в иных случаях в соответствии с нормами ТК;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей трудового коллектива о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;
- обеспечить систематическое повышение квалификации работников, способствовать созданию необходимых условий для профессиональной подготовки, переподготовки, в порядке, установленном трудовым законодательством и локальными нормативными правовыми актами работодателя;
- обеспечивать защиту персональных данных работников;
- обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательных психиатрических и наркологических освидетельствований в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- обеспечивать прохождение работниками диспансеризации в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ и Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ;
- обеспечивать в установленном законодательством порядке реализацию трудовой функции дистанционно в соответствии с главой 49.1 ТК РФ;
- своевременно рассматривать и внедрять предложения работников, направленные на улучшение работы учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников;
- укреплять трудовую дисциплину, улучшать условия труда;

- обеспечивать надлежащее содержание помещений; их отопление, освещение, вентиляцию, оборудование; создавать нормальные условия для хранения верхней одежды работников учреждения;
- вести учет рабочего времени, фактически отработанного работниками;
- осуществлять в учреждении персонифицированный учёт в соответствии с законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования;
- контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, требований инструкций по технике безопасности, противопожарной охране, производственной санитарии и гигиене труда;
- способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников;
- внимательно относиться к нуждам и запросам работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать предоставление общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), а также предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 165 ТК РФ.
- возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- по итогам полугодия, года отчитываться перед работниками о результатах деятельности учреждения на общем собрании трудового коллектива;
- отстранить в установленном порядке от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
- обеспечить ознакомление с Коллективным договором работников учреждения, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.5. Профсоюз имеет право: реализовывать свои права в строгом соответствии с ТК РФ, соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и настоящим Коллективным договором.

2.6. Профсоюз обязуется:

- защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников учреждения;
- разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре;
- представлять интересы работников в случае возникновения индивидуальных, коллективных трудовых споров (конфликтов);
- осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение Коллективного договора от имени работников, в соответствии с действующим законодательством;
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений,

- противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст.372 ТК РФ);
- способствовать успешной деятельности и эффективности работы учреждения;
 - добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
 - контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК РФ);
 - осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора (эффективного контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений;
 - способствовать соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка учреждения, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению работниками трудовых обязанностей;
 - участвовать в обеспечении безопасности условий труда;
 - способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
 - оперативно рассматривать предложения и замечания работодателя;
 - осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий;
 - оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза;
 - в период действия Коллективного договора при условии соблюдения работодателем его положений не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые профсоюзом положения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организатором коллективных действий с целью давления на работодателя.

2.7. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренными нормативными требованиями охраны труда, государственным стандартам и Коллективным договором;
- материально-техническое обеспечение выполнения трудовых обязанностей;
- получение в установленном в учреждении порядке от руководства учреждения, непосредственных руководителей структурных подразделений учреждения необходимых для исполнения должностных обязанностей информации и документов;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, и для отдельных профессий и категорий работников сокращенного рабочего времени, предоставление еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных и дополнительных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством РФ о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, предусмотренными действующим законодательством,
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов для защиты трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение соглашений, коллективных договоров через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений;
- участие в управлении учреждением в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором;
- возмещение материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения возможности трудиться;
- возмещение вреда, причиненному работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- охрану труда и здоровья, включая прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательных психиатрических и наркологических освидетельствований в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, прохождение диспансеризации в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ и Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ;
- на отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами, до устранения такой опасности;
- ознакомление со всеми материалами своего личного дела, проведение по его требованию служебного расследования для опровержения сведений, порочащих его или задевающих его честь и достоинство;
- иные права, предусмотренные действующим ТК РФ и иными нормативными правовыми актами и локальными актами учреждения..

2.8. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором (эффективным контрактом) и должностной инструкцией;
- соблюдать требования законов и иных нормативных правовых акты, требования локальных нормативных актов учреждения, условия Коллективного договора, трудовых договоров (эффективных контрактов), соглашений с работодателем;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководства учреждения и непосредственного руководителя;
- соблюдать режим рабочего времени и отдыха, установленный в учреждении, максимально используя его для эффективного выполнения возложенных на работника должностных обязанностей.
- соблюдать требования антикоррупционного законодательства и требования локальных нормативных актов учреждения по противодействию коррупции;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- бережно относиться к имуществу учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и личным предметам других работников, принимать меры по предотвращению

- ущерба, который может быть причинен учреждению (Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая от 30.11.1994 № 51-ФЗ);
- возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб в порядке, установленном ТК РФ и иными Федеральными законами, определяющими порядок возмещения ущерба;
 - поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, строго соблюдать установленный порядок хранения служебных документов и материальных ценностей;
 - эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материальные ресурсы и энергию;
 - в случае невыхода на работу по уважительным причинам (болезнь работника или члена его семьи, смерть близких родственников) известить работодателя о причинах своего отсутствия в течение рабочего дня (4 часов) с момента невыхода на работу по уважительной причине или первого рабочего дня (4 часов), следующего за моментом наступления уважительной причины невыхода на работу;
 - сообщать специалисту по кадрам работодателя об изменениях своих персональных данных, на обработку которых работником было дано согласие, не позднее 14 календарных дней с момента изменения персональных данных;
 - сообщать специалисту по кадрам работодателя о выходе из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства другого государства в день (или на следующий рабочий день при совпадении с выходным или праздничным днем) выхода из гражданства Российской Федерации или в день приобретения гражданства другого государства;
 - поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;
 - сохранять служебную и профессиональную тайну, не допускать разглашения и распространения конфиденциальной информации, в том числе персональных данных других работников, ставшей известной в процессе работы, содержащейся на любых (бумажных, электронных и пр.) носителях (Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и др.);
 - 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), сохранности имущества учреждения;
 - принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих выполнение трудовых обязанностей и немедленно сообщать о случившемся работодателю;
 - своевременно и в соответствии с требованиями законодательства подтверждать и повышать свою квалификацию;
 - своевременно проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические и наркологические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами РФ;
 - в случае увольнения своевременно сдать документы, спецодежду, материальные ценности и прочие предметы, которые использовались им при выполнении своих должностных обязанностей;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения и трудовыми договорами.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату по определенной работе в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации конкретного вида поручаемой работнику работы, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

3.2. Сторонами трудовых отношений являются: работодатель - учреждение в лице директора учреждения и работник, вступившие в трудовые отношения.

3.3. Трудовые отношения между работником и работодателем оформляются путем заключения письменного трудового договора (эффективного контракта) (далее - трудовой договор) в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

3.4. Министерство социального развития Московской области заключает трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с директором учреждения, предусматривающий показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя учреждения, размеры и условия назначения ему выплат стимулирующего характера.

3.5. Директор учреждения заключает трудовой договор с работниками учреждения, предусматривающий показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, размеры и условия назначения им выплат стимулирующего характера.

3.6. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работниками трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Все вопросы трудовых отношений между работодателем и дистанционным работником регулируются локальным нормативным актом, утвержденным директором по согласованию с профсоюзом.

3.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.8. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный трудовой договор), который оформляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Права и обязанности каждой из сторон трудовых отношений регулируются ТК РФ, иными действующими нормативными правовыми актами и отражены в трудовом договоре и должностной инструкции работника.

3.10. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим ТК РФ, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Московской области и настоящим Коллективным договором.

3.11. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ. В трудовой договор включаются обязательные условия, дополнительное условие о неразглашении охраняемой законом тайны, могут быть включены иные дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре также обязательно указание на то, что работа является

совместительством.

3.11.1. В соответствии с ч.5. ст.57 ТК РФ невключение в трудовой договор каких-либо из указанных в ст. 57 ТК РФ прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.12. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

3.12.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев). При заключении договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.12.2. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, локальных нормативных актов.

3.12.3. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

3.12.4. Для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.13. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный трудовой договор), который оформляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

3.15. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72.1, 72.2 Трудового кодекса (ТК) РФ.

3.16. Работодатель обязуется:

3.16.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора, как на определенный, так и на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);

3.16.2. в установленные сроки оформлять прием на работу работника приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. В содержании приказа работодателя должно быть указано наименование должности, наименование структурного подразделения в соответствии со штатным расписанием, условия приема, условия оплаты труда и характер работы. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.16.3. заключать срочные трудовые договора, в том числе с заместителями директора учреждения, главным бухгалтером в соответствии с трудовым законодательством;

3.16.4. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося

неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора с учетом положений Коллективного договора (ст.57,ст.58 ТК РФ);

3.16.5. изменять трудовой договор (перевод, перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, трудовые отношения при смене собственника, изменения подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством (ст.72-75 ТК РФ);

3.16.6. своевременно производить записи в трудовые книжки и (или) формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

3.17. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Согласие работников на такой перевод не требуется по окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

3.18. Прекращение трудового договора допускается по основаниям и в соответствии с нормами действующего ТК РФ.

3.19. При прекращении трудового договора (в последний день работы) работник обязан:

- 1) вернуть работодателю все полученные им для выполнения трудовой деятельности материальные и иные ценности, документы, ключи, иное имущество работодателя;
- 2) произвести окончательный расчет для исключения материальных претензий с бухгалтерией Учреждения по актам выполненных работ (работники, оказывающие социальные и (или) дополнительные услуги);
- 3) предоставить специалисту по кадрам «Обходной лист» по утвержденной форме.

3.20. При прекращении трудового договора работники, оказывающие социальные и (или) дополнительные услуги, для исключения материальных претензий обязаны произвести окончательный расчет с получателями социальных услуг в соответствии с требованиями локальных нормативных правовых актов учреждения.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

4.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.2. Стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности и штата работников учреждения, рассматриваются с участием профсоюза.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенных в п.2, подпункте «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, производится с учетом

мотивированного мнения профсоюза в соответствии со ст.82 и 373 ТК РФ.
4.4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3, ч.1, ст.81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

4.5. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

4.6. Стороны договорились установить критерии массового увольнения работников с учетом норм, содержащихся в Московском областном трехстороннем (региональном) соглашении.

4.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, направить Профсоюзу проект приказов о сокращении численности и штата работников, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые меры по трудоустройству и перечень вакансий. Профсоюз в течение семи рабочих дней со дня получения вышеуказанных документов рассматривает этот вопрос и направляет свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в установленный срок, работодателем не учитывается.

4.7.1. В случае, если выборный орган Профсоюза выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которого оформляются протоколом. При отсутствии достижения согласия по результатам консультаций, работодатель по истечению десяти рабочих дней со дня направления в Профсоюз вышеуказанных документов, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

4.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, в случае массового увольнения - за три месяца.

4.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю), кроме работающих посменно, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка по согласованию с работодателем.

4.10.. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предложить работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в учреждении.

4.11. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, а также предоставляются иные гарантии и компенсации в соответствии с действующими нормами трудового законодательства российской Федерации.

4.12. Сокращение производится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения, в том числе:

- 1) снижение административно-управленческих расходов;
- 2) временное ограничение приема кадров;
- 3) организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

- 4) отказ от совмещения должностей (профессий);
 - 5) по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
 - 6) ограничение круга совместителей, временных работников.
- 4.13. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи, имеющих несовершеннолетних детей, за исключением случая ликвидации учреждения.
- 4.14. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- 4.14.1. Преимущественное право на оставление на работе имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.
- 4.14.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:
- 1) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - 2) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - 3) бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
 - 4) лица, получившие в учреждении производственную травму (профзаболевание);
 - 5) лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.
- 4.15. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.
- 4.16. Лица, уволенные из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и не имевшие дисциплинарных взысканий, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.
- 4.17. В целях обеспечения и закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров работодатель обязуется:
- 4.17.1. создать условия для профессионального роста работников путем организации системы обучения и подготовки кадров;
 - 4.17.2. оказывать содействие работникам в профессиональной подготовке, переподготовке; предоставлять работникам в установленном порядке право повышения квалификации за счет средств работодателя периодичностью не реже чем 1 раз в 5 (пять) лет
 - 4.17.3. ежегодно разрабатывать и реализовывать «План повышения квалификации и подготовки кадров»;
 - 4.17.4. формировать кадровый резерв на замещение должностей в учреждении;
 - 4.17.5. разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности;
 - 4.17.6. осуществлять организацию прохождения производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования в учреждении;
- 4.18. Медицинские работники обязуются своевременно проходить аккредитацию после истечения пятилетнего срока и утраты присвоенной ранее квалификационной категории, в противном случае работодатель производит оплату труда специалиста по минимальному окладу. Порядок прохождения аккредитации медицинскими работниками установлен приказом Министерства здравоохранения РФ от 22.11.2021 № 11081н «Об утверждении Положения об аккредитации специалистов».
- 4.19. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, согласно документам учебного заведения и по заключению квалификационной комиссии (аттестации), гарантируется перевод на более квалификационные работы с установлением соответствующего должностного оклада при наличии имеющихся вакансий.

4.20. Работодатель способствует организации для работников поездок по обмену опытом в аналогичные учреждения, посещениях специализированных отраслевых выставок, семинаров, форумов и прочих мероприятий.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время- это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

5.2. Режим рабочего времени работников учреждения определяет:

- а) продолжительность рабочей недели;
- б) продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполный рабочий день;
- в) время начала и окончания работы;
- г) время перерывов в работе;
- д) чередование рабочих и нерабочих дней.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Правила внутреннего распорядка являются отдельным локальным нормативным актом учреждения, утверждаются директором по согласованию с профсоюзом. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) трудовым договором с конкретным работником, графиком работы (сменности) конкретного работника.

5.4. Режим рабочего времени конкретного работника закрепляется в трудовом договоре и может отличаться от указанного в настоящем разделе Коллективного договора и Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.5. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 (сорока) часов в неделю (статья 91 ТК РФ), за исключением лиц, для которых трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.6. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день при этом продолжительность рабочей недели не должна превышать 20 часов. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ч.1 ст.284 ТК РФ). Режим работы каждого совместителя устанавливается соглашением сторон и закрепляется трудовым договором.

5.7. В учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

5.7.1. для медицинских работников (врачей, среднего и младшего медицинского персонала) в соответствии с ч.1 ст.350 ТК РФ – не более 39 часов в неделю;

5.7.2. для женщин, работающих в сельской местности в соответствии со ст.263.1 ТК РФ и п.1.3. постановления Верховного совета РСФСР от 01.11.1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства на селе» - 36 часов в неделю;

5.7.3. для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы,- не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);

5.7.4. для работников возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

5.7.5. для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

5.7.6. для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.8. Директору учреждения Министерством социального развития Московской области установлен ненормированный рабочий день при нормальной продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

5.9. 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.

5.9.1. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы).

5.9.2. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (часть 2 ст.101 ТК РФ).

5.9.3. Режим неполного рабочего дня/неполной рабочей недели с указанием рабочих дней, времени начала и окончания работ, перерывов, в том числе для питания и отдыха устанавливается соглашением сторон и закрепляется в трудовом договоре.

5.9.4. Оплата труда работника в режиме неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

5.9.6. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных ст.113 ТК РФ. Привлечение работников к работе выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

5.10.1. В соответствии со ст.113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.10.2. В других случаях привлечение к работе работников в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия с учетом мнения профсоюза на основании приказа директора учреждения.

5.10.3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.11. Работодатель вправе привлекать работников к сверхурочной работе, т.е. к работе, выполняемой работниками по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период только в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ.

5.11.1. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.11.2. Привлечение к сверхурочной работе производится работодателем с письменного согласия работника, с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных ст.99 ТК.

5.12. Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется средним и младшим медицинским персоналом стационарного отделения «Дом-интернат малой вместимости для граждан пожилого возраста и инвалидов» учреждения. Продолжительность работы (смены) в ночное время для указанной категории работников учреждения не сокращается на один час в соответствии со ст.96 ТК РФ, так как для них установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (39 часов для мужчин, 36 часов для женщин).

5.12.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Среднему и младшему медицинскому персоналу стационарного отделения «Дом-интернат малой вместимости для граждан пожилого возраста и инвалидов» устанавливается доплата за работу в ночное время в размере 50 процентов части должностного оклада за час работы с учетом повышения в связи с опасными условиями труда (в соответствии с Постановлениями Правительства МО от 19.01.2015 N 1/1, от 16.08.2017 № 648/27).

5.12.2. К работе в ночное время работодателем не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

5.12.2. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.12.3. В случае необходимости, в том числе экстренной, организация работ в ночное время может осуществляться работодателем в соответствии с требованиями ст.96 ТК РФ и иными установленными законодательством требованиями для организации, проведения и оплаты работ в ночное время.

5.14. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, отработанного работником. Для отдельных категорий работников, по условиям работы которых не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, в учреждении установлен и ведется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является год. Порядок расчета заработной платы при суммированном учете рабочего времени определяется Приложением 10 к Учетной политике учреждения

5.16. Порядок осуществления учета рабочего времени работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКОВ

6.1. Работникам учреждения работодателем гарантируется предоставление времени отдыха - времени, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- специальные перерывы;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых; выходные дни, согласно графику работы);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.3. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляются перерывы для отдыха и питания, которые в рабочее время не включаются и не оплачиваются. Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

6.4. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения или трудовым договором между работником и работодателем.

6.5. Перерыв для отдыха и питания работники используют по своему усмотрению.

6.6. **Специальные перерывы** применяются на отдельных видах работ, обусловленных технологией и организацией производства и труда, и включаются в рабочее время.

6.7. Специальные перерывы предоставляются работникам учреждения в соответствии с ТК РФ, Приказом Министерства транспорта РФ от 16.10.2020г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобиля», иными нормативными правовыми актами и регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

6.8. Работникам учреждения гарантируется предоставление ежедневного (междусменного отдыха), а также еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 (сорока двух) часов (ст.110 ТК РФ). Для водителей еженедельный отдых должен составлять не менее 45 (сорока пяти) часов в соответствии с Приказом Министерства транспорта РФ от 16 .10.2020г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей».

6.9. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются всем работникам в зависимости от установленного работнику режима рабочего времени в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным в установленном порядке графиком работы (сменности), трудовым договором.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье), в остальных случаях работникам предоставляются выходные дни в соответствии с утвержденными графиками работы(сменности).

6.10. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Категории работников, которые имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни и порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней определяются Правилами внутреннего трудового распорядка

6.11. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ч.2 ст.262 ТК РФ).

6.12. Работникам гарантируется освобождение от работы на установленное для данной категории работников количество рабочих дней в году с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, ст.185.1. ТК РФ, Порядком прохождения диспансеризации

работниками государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Мытищинский».

6.13. Всем работникам предоставляются нерабочие праздничные дни, предусмотренные ст. 112 ТК РФ:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

6.13.1. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой статьи 112 ТК РФ.

6.13.2. В тех случаях, когда в соответствии с Решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день

6.14. На режимы рабочего времени, предусматривающие работу по утвержденному графику работы (сменности) предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, перенос выходных и нерабочих дней, установленных ст. 112 ТК РФ, не распространяется.

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

6.15.1. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

6.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

6.17. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время ежегодного оплачиваемого отпуска, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

6.19.. По соглашению сторон, согласно ст.125 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не меньше 14 календарных дней.

6.20. Работникам с группой инвалидности ежегодный основной оплачиваемый отпуск (удлиненный отпуск) устанавливается продолжительностью 30 календарных дней, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (часть 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

- 6.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (удлиненный отпуск) работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.
- 6.22. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо к опасным условиям труда. Минимальная продолжительность такого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 (семь) календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации на основании результатов специальной оценки условий труда проведенной в учреждении.
- 6.23. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.
- 6.24. Директору учреждения, являющемуся работником с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 12 (двенадцати) календарных дней.
- 6.25. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).
- 6.26. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
- 6.27. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен в случаях, установленных ч.3 ст.122 ТК РФ, а именно: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев, в других случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.
- 6.28. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, осуществляется в соответствии со ст.121 ТК РФ.
- 6.29. Очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий календарный год определяется в конце текущего года путем составления графика отпусков.
- 6.30. Ежегодно в срок до 15 декабря текущего года работодатель утверждает с учетом мнения профсоюза и доводит до сведения всех работников под подпись график предоставления ежегодных отпусков на следующий год с обеспечением законодательно установленных прав льготных категорий работников на использование ежегодных отпусков отпуском в удобное время, на использование ежегодных отпусков в установленные периоды.
- 6.31. Преимущественным правом на получение отпуска в любое удобное время пользуются следующие категории работников: родители детей-инвалидов; работники, нуждающиеся в лечении; родители детей в возрасте до 14 лет.
- 6.32. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.
- 6.33. Работодатель имеет право однократно предоставить отпуск не по графику отпусков по семейным и иным обстоятельствам на основании письменного заявления работника и изложенных в нем веских оснований, доказывающих необходимость переноса ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а также приложенных к нему при их наличии копий документов, подтверждающих необходимость переноса ежегодного основного оплачиваемого отпуска.
- 6.34. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала при помощи уведомления о предстоящем отпуске по утвержденной в учреждении форме.
- 6.35. До ухода в отпуск работник обязан ознакомиться с приказом о предоставлении отпуска под подпись в течение 3-х рабочих дней со дня его утверждения.
- 6.36. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска

предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (часть 1 ст. 286 ТК РФ). Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (часть 2 ст. 286 ТК РФ). Основанием для предоставления отпуска работнику по совместительству является выписка из графика отпусков (справка) о периоде ежегодного оплачиваемого отпуска с основного места работы.

6.37. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии со ст. 124 ТК РФ.

6.38. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.39. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска осуществляется в соответствии со ст. 125 ТК РФ.

6.40. 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.

6.41. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.42. Оплата отпусков производится не позднее, чем за три дня до их начала.

6.43. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией осуществляется в соответствии со ст. 126 ТК РФ.

6.44. При увольнении в соответствии со ст. 127 ТК РФ работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По заявлению работника неиспользуемые отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

6.45. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, из его заработной платы производится удержание для погашения задолженности за неотработанные дни отпуска, за исключением случаев, предусмотренных ч.2 ст.137 ТК РФ.

6.46. Работникам на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

6.46.1. работникам, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет; работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери; работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы – до 14 календарных дней в удобное для них время в соответствии со ст.263 ТК РФ (указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям, перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается);

6.46.2. участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году (ч.2. ст.128 ТК РФ);

6.46.3. работающим пенсионерам по старости (по возрасту)– до 14 календарных дней в году (ч.2. ст.128 ТК РФ);

6.46.4. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ч.2. ст.128 ТК РФ); родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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 (ч.2 ст.128 ТК РФ);

6.46.5. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ч. 2 ст.128 ТК РФ);

6.46.6. в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами;

6.47. Стороны договорились, что работникам на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

6.47.1. родителям детей в возрасте до 14 лет для сопровождения в школу в первый учебный день года- 1 календарный день;

6.47.2. родителям детей-выпускников общеобразовательных школ в день последнего звонка-1 календарный день.

6.48. Работодатель на основании письменного заявления работника и по согласованию с непосредственным руководителем работника может предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, не определенных ТК РФ и Коллективным договором, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем в индивидуальном порядке (ч.1.ст.128 ТК РФ).

6.49. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно, полностью либо по частям. Перенос этих отпусков на следующий год не допускается.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установлением и осуществлением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативно-правовыми актами, настоящим договором и трудовыми договорами, заключенными с работниками.

7.2. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме оплачивать труд работников в соответствии с ТК РФ, «Положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области», утвержденным Постановлением Правительства Московской области от 09.07.2007г. № 507/23 и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области, регулирующими вопросы оплаты труда, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания реабилитации «Мытищинский», которое является локальным нормативным актом учреждения и утверждается директором учреждения по согласованию с профсоюзом, Положением о выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания реабилитации «Мытищинский», которое является локальным нормативным актом учреждения и утверждается директором учреждения по согласованию с профсоюзом.

7.2.1. Условия оплаты труда Работников Учреждения, включая общие вопросы, установление должностных окладов и тарифных ставок, их повышение, доплаты, надбавки, и другие вопросы оплаты труда установлены в Положении об оплате труда работников учреждения.

7.2.2. С целью повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах для работников устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера установлены в Положении о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения.

7.3. Размер заработной платы работников учреждения устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат. При изменении должностных окладов (тарифных ставок) работодатель обязуется своевременно корректировать их размер.

7.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может

быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области.

7.5. Работодатель производит доплату к заработной плате работников, исчисленной на основании должностных окладов (тарифных ставок), установленных трудовыми договорами, с учетом надбавок и доплат, для достижения минимального уровня оплаты труда, установленного на территории Московской области.

7.6. В учреждении устанавливается единый порядок исчисления средней заработной платы в соответствии со ст.139 ТК РФ (с указанием конкретного периода расчета среднего заработка, не ухудшающего положения работников) и Порядком исчисления среднего заработка.

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

7.8. Выплата заработной платы в учреждении производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и других формах, определенных ст. 131 ТК РФ, не допускается.

7.9. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме по окончании расчетного периода (месяца) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем выдачи расчетного листка.

7.10. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам или направляются по электронной почте (по заявлению работника) ежемесячно и не позднее, чем за один день до перечисления на счет заработной платы.

7.11. Заработная плата работникам перечисляется на банковские карты Сбербанка России Национальной Платежной Системы «МИР», оформленной в рамках зарплатного проекта или работниками самостоятельно:

21 числа текущего месяца в виде аванса – за первую половину месяца;

6 числа следующего месяца (с зачетом суммы выданного за первую половину месяца аванса) – за вторую половину месяца.

7.12. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета банковских карт, оформленных самостоятельно.

7.13. Размер аванса рассчитывается пропорционально времени, которое работник фактически отработал за расчетный период (первую половину месяца), из расчета должностного оклада (тарифной ставки) со всеми установленными доплатами, надбавками и иными выплатами.

7.14. Выплата заработной платы руководителя производится одновременно с ее выплатой всем работникам учреждения.

7.15. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.16. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.17. Оплата отпуска производится в срок позднее, чем за три дня до его начала.

7.18. Расчет среднего заработка работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск производится исходя из фактически начисленного заработка и фактически отработанного времени за последние 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты, согласно Постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 в действующей редакции.

7.19. Удержание из заработной платы работника в соответствии со ст.137 ТК РФ проводится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.

7.19.1. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

7.19.2. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

7.19.3. Пункты 7.19.1,7.19.2 настоящего Коллективного договора не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов заработной платы.

7.20. При прекращении трудового договора в соответствии со ст.140 ТК РФ выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

7.21. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника в соответствии со ст.141 ТК РФ выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего работника на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

7.22. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.147 ТК РФ). Доплаты начисляются на должностной оклад (ставку) без учета других надбавок и доплат с учетом фактически отработанного времени за расчетный период.

7.23. Оплата труда при невыполнении должностных обязанностей производится в соответствии со ст.155 ТК РФ. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

7.24. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст.157 ТК РФ. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

7.25. Оплата труда работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени производится в соответствии с частью 3 ст. 93 ТК РФ с начислением всех установленных повышений, доплат и надбавок, компенсационных и иных выплат.

7.26. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.153 ТК РФ.

7.26.1. Согласно ст.153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

7.27. Работа за пределами нормальной продолжительности времени (сверхурочная работа) не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со ст.152 ТК РФ.

7.28. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по выплате заработной платы.

7.29. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных ст.142 ТК РФ. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации за весь срок приостановки работы.

7.30. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и порядке, установленных законодательством РФ.

7.31. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

8.1. Условия труда - совокупность факторов трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работника.

8.2. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.3. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются обеспечить безопасные условия и охрану труда в учреждении.

8.4. Стороны в целях обеспечения условий и охраны труда обязуются:

8.4.1. ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, обеспечивать выполнение включенных в них мероприятий;

8.4.2. в целях осуществления проверок (контроля) соблюдения законодательных и иных нормативных актов по охране труда, выполнения обязательств работодателя по охране труда, определения степени ответственности должностных лиц и работников учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере, назначать в установленном порядке членов и осуществлять работу в учреждении Комиссии по охране труда и технике безопасности из представителей работодателя и профсоюза, информировать работников и работодателя о результатах указанных проверок;

8.4.3. осуществлять меры по организации и оформлению уголков охраны труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда;

8.4.4. рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников учреждения, вырабатывать меры по их улучшению.

8.5. Работодатель обязуется обеспечить:

8.5.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.5.2. создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении;

8.5.3. определенные действующим законодательством категории работников:

1) компенсацией за фактически понесенные расходы на приобретение специальной одежды, обуви и инвентаря на основании Закона Московской области от 04.12.2014 г. № 161/2014-ОЗ «О мерах социальной поддержки социальных работников, занятых в

государственных учреждениях социального обслуживания населения Московской области» в соответствии с действующим Распоряжением Министерства социального развития Московской области.

2) бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

8.5.4. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

8.5.5. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

8.5.6. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.5.7. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

8.5.8. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

8.5.9. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.5.10. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с доведением результатов до сотрудников учреждения

8.5.11. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными нормативными правовыми актами, прохождение работниками в установленные сроки обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

8.5.12. не допускать работников к исполнению должностных обязанностей без прохождения в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными нормативными правовыми актами, указанных в пункте 8.5.10. медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае выявления по результатам указанных в пункте 8.5.11. медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований медицинских противопоказаний;

8.5.13. прохождение работниками диспансеризации в соответствии с Порядком прохождения диспансеризации работниками учреждения

8.5.14. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.5.15. предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной

власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

8.5.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

8.5.17. расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.5.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.5.19. беспрепятственный допуск должностных лиц 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.5.20. выполнение предписаний должностных лиц 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, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

8.5.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.5.22. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.5.23. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.5.24. своевременное прохождение определенных в соответствии с требованиями законодательства категорий работников учреждения обучения по вопросам охраны труда;

8.5.25. наличие и систематическое пополнение аптечек первой помощи для работников учреждения в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 15.12.2020 N 1331н "Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам", имеющиеся в учреждении аптечки для оказания первой помощи работникам, произведенные (укомплектованные в соответствии с Приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.03.2011 № 169 Н «Об утверждении требования к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам») до 01.09.2021 подлежат применению в течение срока их годности, но не позднее 31 августа 2025 года;

8.5.26. участие Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях

со смертельным исходом в течение суток информировать территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную профсоюзную организации), обеспечивать участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки;

8.5.27. проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров с периодичностью 1 раз в 3 года;

8.5.28. предоставление работникам, использующим в работе ПЭВМ, технические перерывы для обеспечения работоспособности и сохранения здоровья; суммарное время технических перерывов составляет 30 минут в день.

8.5.29. реализацию права работников на отказ от выполнения работ в случаях возникновения непосредственной опасности их жизни и здоровья до устранения этой опасности;

8.5.30. выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально значимых заболеваний;

8.5.31. осуществление контроля за соблюдением требований природоохранного законодательства в учреждении.

8.5.32. организацию проведения субботников по благоустройству территорий, ремонту оборудования, зданий и сооружений.

8.6. Работники обязуются:

8.6.1. соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе нормы, правила и инструкции по охране труда, требования пожарной безопасности;

8.6.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.6.3. следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.6.4. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

8.6.5. 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);

8.6.6. проходить в установленные сроки обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические и наркологические освидетельствования, проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.7. Профсоюз обязуется:

8.7.1. осуществлять профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении;

8.7.2. рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета или комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, мероприятий Коллективного договора и информирует работников о принимаемых мерах;

8.7.3. участвовать в расследовании несчастных случаев, аварий в учреждении;

8.7.4. контролировать правильность и своевременность компенсационных выплат работникам — членам профсоюза за ущерб, полученный в результате несчастного случая или профессионального заболевания.

8.8. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных

требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

8.9. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.10. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ), работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.11. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области выделяет денежные средства на реализацию мероприятий, включенных в соглашение по охране труда.

8.12. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.13. Работодатель и работники за нарушение требований по охране труда, пожарной безопасности несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. обеспечивать государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

9.2. своевременно и в полном объеме перечислять за работников страховые взносы, ежегодно информировать работников об уплаченных им страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации,

9.3. беспрепятственно предоставлять информацию о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды

9.3. ежемесячно выплачивать пособия работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет порядке и в размере, определенных Федеральным законом от 19.05.1995г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»;

9.4. осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве, предоставлять в соответствии со ст.184 ТК РФ работникам гарантии и компенсации при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании;

9.5. на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с нормами законодательства проходить медицинский осмотр и (или) освидетельствование, сохранять место работы (должность) и средний заработок по месту работы;

9.6. при прохождении работником диспансеризации в порядке, предусмотренном ТК РФ и законодательством в сфере охраны здоровья, освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка;

9.7. заключать в установленном законом порядке договоры с медицинскими организациями на проведение медицинских осмотров работников;

9.8. оказывать содействие работникам учреждения, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию степени кандидата или доктора наук, предоставлять гарантии и компенсации указанным категориям работников в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

9.9. заключать в установленном порядке при наличии правовых оснований договоры с учреждениями профессионального образования в целях повышения квалификации и профессиональной переподготовки сотрудников;

9.10. в случае временной нетрудоспособности выплачивать пособие работнику в размере и в порядке, предусмотренном действующими федеральными законами, Положением об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по

беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством (утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 11.09.2021 № 1540);

9.11. при направлении работника в служебную командировку сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок, а также осуществлять возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;

9.12. обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно предоставлять в органы Пенсионного Фонда Российской Федерации достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников и осуществлять в учреждении персонифицированный учёт в соответствии с законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования;

9.13. осуществлять контроль за своевременным и обоснованным представлением в органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах – работников учреждения;

9.14. обеспечивать предоставление мер социальной поддержки работникам учреждения в соответствии с Законом Московской области от 04.12.2014 г. № 161/2014-ОЗ «Об установлении мер социальной поддержки и стимулирования работников организаций социального обслуживания Московской области», постановлением Правительства Московской области от 27.12.16 № 1003/47 «О порядке предоставления мер социальной поддержки и стимулирования работникам организаций социального обслуживания Московской области».

9.15. обеспечивать реализацию Положения о разъездном характере работы государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Мытищинский».

9.16. обеспечивать право работников, имеющих детей, на частичную компенсацию или частичную оплату стоимости путевки в санаторно-курортные организации и организации отдыха детей в соответствии с постановлением Губернатора МО от 27.05.2013 № 123-ПП "Об утверждении Порядка и условий частичной компенсации или частичной оплаты стоимости путевок в санаторно-курортные организации и организации отдыха детей работников государственных учреждений Московской области, государственных гражданских служащих Московской области, работников, занимающих должности, не относящиеся к государственным должностям, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности исполнительных органов государственной власти Московской области, государственных органов Московской области, и лиц, замещающих государственные должности Московской области" (Частичная компенсация или частичная оплата стоимости путевки в санаторно-курортные организации и организации отдыха предоставляется в размере 90 процентов от ее стоимости. Стоимость путевки для указанных целей определяется из расчета фактической стоимости одного дня пребывания ребенка в санаторно-курортной организации или организации отдыха, но не более 1125,00 рубля, умноженной на фактическое количество дней пребывания в санаторно-курортной организации или организации отдыха, но не более 24 дней. Частичная компенсация или частичная оплата стоимости путевок в санаторно-курортные организации и организации отдыха осуществляется за счет средств бюджета Московской области на соответствующий финансовый год);

9.17. предоставлять работникам иные социальные гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренных ТК РФ и иными действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области;

9.18. обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;

9.19. осуществлять в полном объеме информирование работников о степени риска

повреждения здоровья на рабочем месте.

9.20. обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот. диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.

9.21. выдавать в установленном порядке работникам учреждения служебное удостоверение, осуществлять в установленном порядке замену выданного работникам служебного удостоверения.

9.22. предоставлять по возможности служебный транспорт сотрудникам учреждения, работа которых не носит разъездного характера, но которые периодически (эпизодически) оказывают социальные услуги вне учреждения (зданий, помещений, территории) в рамках должностных обязанностей, для выезда к месту оказания социальных услуг (за исключением случаев, когда начало оказания социальных услуг вне учреждения совпадает с началом рабочего дня сотрудника).

9.2. Профсоюз гарантирует использование денежных средств на материальную помощь по личному заявлению члена профсоюза в размере до 5000 рублей в случаях смерти близкого родственника, длительной болезни и других установленных профсоюзом случаях, посещение членом профсоюза, длительно находящимся на больничном (более месяца), культурно-массовую работу, оказание помощи по оздоровлению работающих членов профсоюза и их детей в возрасте до 14 лет.

9.3. Профсоюз обязуется обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование, осуществлять контроль за выполнением работодателем требований федеральных законов по пенсионному законодательству, а также своевременным и полным представлением работодателем сведений персонализированного учета, доведением информации до работников об уплаченных за них страховых взносах.

9.4. Работодатель совместно с профсоюзом принимают на себя обязательства по организации культурно-массовых мероприятий для работников учреждения. В этих целях работодатель оказывает профсоюзу содействие в организации вечеров и иных мероприятий, посвященных праздничным датам.

9.5. Работодатель совместно с профсоюзом создает условия для занятий работниками учреждения физкультурой и спортом в виде проведения Дней здоровья в количестве двух раз в год.

9.6. Работодатель и профсоюз обязуются информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными действующими нормативно-правовыми актами.

10.2. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе Учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов работы.

10.3. Работодатель обязуется содействовать деятельности Профсоюза, строить свои взаимоотношения с Профсоюзом, руководствуясь действующим законодательством.

10.4. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что Профсоюз является полномочным представителем работников по вопросам социально-трудовых прав и интересов работников, ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля его выполнения, соблюдения законодательства о труде, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.5. Профсоюз представляет и защищает права и интересы своих членов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с письменными заявлениями работников, не являющихся членами Профсоюза, полномочиями, предоставленными Уставом (ст. 384,387,391,399,400 ТК РФ п.1 ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах).

10.6. Работодатель признает право Профсоюза на беспрепятственное предоставление информации по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст. 17 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"):

- 1) экономического положения учреждения;
- 2) реорганизации или ликвидации учреждения;
- 3) предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- 4) предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- 5) введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- 6) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 7) намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.7. Работодатель представляет Профсоюзу бесплатно для обеспечения его деятельности помещение для проведения заседаний, хранения документации, место для вывешивания наглядной агитации и решений профсоюзной организации, а также средства связи, оргтехнику, транспортное средство по возможности по согласованному графику, а также возможность бесплатно производить множительные работы для нужд Профсоюза.

10.8. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет «Профсоюза» членские профсоюзные взносы в размере 1 % со всех видов заработной платы Работников (включаемых в фонд оплаты труда) на основании личных письменных заявлений членов профсоюза (ст.370 ТК РФ, ст.28 п. 3 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

10.9. Профсоюз имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде, имеет право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в профсоюзный орган о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

10.10. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления Учреждения.

10.11. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации учреждения, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений учреждения, по расследованию несчастных случаев в учреждении, по охране труда, по трудовым спорам.

10.12. Профсоюз вправе вносить работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение 15 дней рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

10.13. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

10.14. Работодатель учитывает мнение Профсоюза в следующих вопросах:

- 1) введение оплаты и стимулирования труда;
- 2) принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- 3) утверждение Правил внутреннего распорядка;
- 4) утверждение Графика отпусков;
- 5) привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ РФ;

- б) привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса РФ;
- 7) иных вопросах, предусмотренных ТК РФ и другими действующими нормативно-правовыми актами.
- 10.15. Работодатель принимает локальные нормативные акты, указанные в п.10.14. по согласованию с профсоюзом.
- 10.16. Профсоюз вправе информировать работников о своей деятельности, в том числе через официальный сайт учреждения, средства массовой информации, включая электронные.
- 10.17. Работодатель предоставляет возможность для размещения информации, оформленной в корпоративном стиле Министерства социального развития Московской области, в доступном для всех работников месте, а также для размещения информации на официальном сайте учреждения .
- 10.18. Членам Профсоюза, входящим в состав выборных профсоюзных органов, предоставляется свободное от работы время при необходимости и по согласованию с Работодателем (не более 4 часов в неделю) для выполнения возложенных на них задач с сохранением среднего заработка.
- 10.19. Работодатель освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.25 п.5 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").
- 10.20. Работодатель освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").
- 10.21. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации определяются в соответствии со ст.374 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 10.22. Работодатель предоставляет Профсоюзу право проведения собраний членов профсоюзной организации в рабочее время, но не ранее чем за 1 час до окончания работы Учреждения.
- 10.23. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.
- 10.24. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель, должностные лица несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ст. 378 ТК РФ.

11. РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- 11.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.
- 11.2. Трудовой коллектив не участвует в забастовках и иных массовых выступлениях работников при условии выполнения коллективного договора.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (уполномоченными представителями сторон). По итогам года стороны, подписавшие Коллективный договор, представляют отчет о его выполнении на общем собрании трудового коллектива. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие

коллективный договор.

12.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых соглашениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников.

12.3. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

12.4. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.4.1. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства наступают в соответствии со ст.419 ТК РФ.

12.4.2. Ответственность сторон социального партнерства определяется ст.54,55 ТК РФ.

12.4.3. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов определяется в соответствии со ст.378 ТК РФ.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует с 10 января 2022 г. до 9 января 2025 года. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

13.2. Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Московской области в соответствии с Распоряжением Министерства социального развития Московской области от 10.11.2020 № 21РВ-174"Об утверждении Административного регламента предоставления Министерством социального развития МО государственной услуги "Регистрация Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения, Соглашения о минимальной заработной плате в МО, областных отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашений, а также коллективных договоров». Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

13.4. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.5. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.6. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.7. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в соответствии со ст. 44 ТК РФ в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ.

13.9. Изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору.

13.10. Изменения и дополнения направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Московской области в соответствии с Распоряжением Министерства социального развития Московской области от 10.11.2020 № 21РВ-174"Об утверждении Административного регламента предоставления Министерством социального развития МО государственной услуги "Регистрация Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения, Соглашения о минимальной заработной плате в МО, областных отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашений, а также коллективных договоров».

13.12. В случае, если стороны не достигли согласия по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 ТК РФ).

13.13. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Главой 61 ТК РФ, иными федеральными законами

13.14. При решении вопросов, не урегулированных Коллективным договором, работодатель руководствуется ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13.15. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, применяются с даты их вступления в силу. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работника по сравнению с установленным настоящим Коллективным договором, условия настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации..

13.16. В случае изменения законодательных и иных нормативных актов, в соответствии и на основании которых разработан настоящий Коллективный договор, последний признается действующим в части, не противоречащей действующему законодательству.

13.17. В случае внесения существенных изменений в законодательные и нормативные акты, стороны обязуются в течение 30 рабочих дней провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях Коллективного договора.

13.18. Урегулирование коллективных трудовых споров, возникших между сторонами социального партнерства производится в порядке, установленном главой 61 ТК РФ.

Догово прошисто, прокууро-
вано и еференено нечато
118 (то соко воеви) ефанис.

Даленое тазви еференор
Догучеи Р. Р. Мависеи



10.01.2022