

Кадров

309

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ПНП



Е.Н. Антюфеева

«01» июня 2018 г

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор ГБУ ПНП



В.А. Ерошина

«01» июня 2018 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы пансионата «Никольский парк» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

Срок действия договора с 01.06.2018г. - по 31.05.2021 г.



г. МОСКВА

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы пансионата «Никольский парк» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее ГБУ ПНП) **Ерошиной Валентины Александровны**, (именуемый далее Работодатель), действующего на основании Устава, с одной стороны и Работниками в лице председателя профкома первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы пансионата «Никольский парк» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы **Антюфеевой Елены Николаевны**, (далее Профсоюз), действующей на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, с другой стороны, о нижеследующем,

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Генеральным соглашением между Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Московским трехсторонним Соглашением между Правительством Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями промышленников и предпринимателей (работодателей). Отраслевым соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы, и является основным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации, законов Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 « О занятости населения в Российской Федерации» Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г.№10-ФЗ, и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения, статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации, далее (ТК РФ)

1.3. Настоящий 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. Коллективный договор не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников при наличии собственных средств, для их обеспечения. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного Договора.

1.4. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе руководителя учреждения. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором, распространяется на членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов при заключении Коллективного договора.

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

1.8. Во исполнение настоящего Коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с

учетом мнения Профсоюза. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.9. Положения настоящего Коллективного договора сохраняют своё действие в случаях: изменения наименования и типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При ликвидации учреждения настоящий Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При смене собственности - до заключения нового Коллективного договора.

1.11. При проведении процедуры реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения и выделения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего времени процедуры реорганизации.

1.12. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора.

1.13. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем всех работников, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения настоящего Коллективного договора.

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

1.14. Коллективный договор в течение семи дней с момента подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.15. Работодатель и Профсоюз обязуются не реже 1 раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств по данному Коллективному договору.

1.16. В период действия настоящего Коллективного договора Профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований,

выходящих за рамки согласованных положений настоящего Коллективного договора.

РАЗДЕЛ 2

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

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

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются, преимущественно, дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем работникам учреждения.

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

2.3. Для достижения поставленных целей Работодатель берет на себя обязательства:

2.3.1. Обеспечить нормальную хозяйственную, организационную и экономическую деятельность учреждения.

2.3.2. Обеспечить полную занятость каждого работника в соответствии с его должностью, профессией и требованиям к квалификации.

2.3.3. Обеспечить разработку и осуществление мероприятий по защите конфиденциальности информации, в целях недопущения экономического ущерба коллективу;

- учесть требования экономической безопасности и защиты конфиденциальной информации в Правилах внутреннего трудового распорядка, в функциональных обязанностях работников;

- нарушителей требований по экономической безопасности и защите конфиденциальной информации привлекать к ответственности в соответствии с законодательством РФ;

2.3.4. Обеспечить безопасные условия труда и охрану труда;

2.3.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в полном объеме выполнившим норму труда (должностные обязанности) в размере определенном трудовым договором (Приложение №1 к Коллективному договору)

«Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников» (Приложение № 4)

2.3.6. Обеспечить предоставление всех гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим нормы трудового права, нормативно-правовыми актами города Москвы и настоящим Коллективным договором.

2.4. Принимать решение с участием Профсоюза по следующим вопросам:

2.4.1. Формирования и расходования имеющихся фондов части направляемой на экономическое стимулирование работников и социальное развитие коллектива.

2.4.2. Ликвидации и реорганизации учреждения, сокращения численности или штата работников.

2.4.3. Определения новых направлений и методов работы в деятельности пансионата, создания, перепрофилирования структурных подразделений учреждения.

2.4.4. Обеспечение условий труда, соответствующих современным требованиям техники безопасности и охраны труда, проведение специальной оценки условий труда и применения её результатов для установления гарантий и компенсаций.

2.4.5. Формирования штатной численности.

2.4.6. Рассмотрения вопросов оплаты труда и разработке Положений, касающихся деятельности учреждения и интересов работников учреждения.

2.4.7. Проведения мероприятий по аттестации работников.

2.4.8. Увольнения работников, являющихся членами профсоюза.

2.4.9. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В состав аттестационной комиссии обязательно входит представитель первичной профсоюзной организации.

2.5. Профсоюз содействует Работодателю в работе по укреплению трудовой дисциплины, повышению качества оказываемых услуг, признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

РАЗДЕЛ 3

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права.

3.2. Трудовой договор (Приложение №1) заключается в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

3.3. При приеме на работу (до подписания Трудового договора) Работодатель знакомит работника под роспись с настоящим Коллективным договором и приложениями к нему, «Должностной инструкцией», «Правилами внутреннего трудового распорядка» а также с иными действующими Положениями и инструкциями, непосредственно касающимися трудовой деятельности.

3.4. Трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ) или определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор ст. 59 ТК РФ). Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме, не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия Срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

3.6. Стороны договорились, что Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки работников для нужд учреждения. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.7. В целях обеспечения прав и свобод работников Работодатель вправе осуществлять сбор, хранение и обработку персональных данных работника. Работодатель гарантирует, что сведения о работнике, являющиеся персональными данными, которые предоставлены им при приеме на работу, будут представлены третьим лицам с письменного согласия работника, а в случаях предусмотренных действующим законодательством- с предварительным уведомлением работника о предоставляемых данных. Работодатель гарантирует обработку только тех персональных данных, которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и необходимы для целей такой обработки.

3.8. Работодатель гарантирует, что личное дело работника не будет содержать сведений личного характера, не предусмотренных действующим законодательством.

3.9. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также с сокращением численности или штата работников, расторжение трудовых договоров с работниками рассматриваются с участием

Профсоюза в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством, регулирующим вопросы трудовых отношений и настоящим Коллективным договором. Работодатель письменно извещает первичную профсоюзную организацию не менее чем за два месяца о намерении изменить структуру организации, влекущую за собой сокращение и высвобождение работников.

3.10. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, а при массовом увольнении не менее чем за 3 месяца, представлять в Профсоюз проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. При решении вопросов высвобождения работников, при проведении процедуры сокращения численности или штата работников, создается комиссия с участием равноправных представителей Работодателя и Профсоюза.

Если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения мероприятий представляют в органы службы занятости и в Профсоюз информацию, о возможном массовом сокращении.

3.11. Работодатель предупреждает работников о предстоящем увольнении персонально под роспись не менее, чем за 2 месяца до начала проведения процедуры сокращения.

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие на иждивении детей до 18-летнего возраста;
- работники моложе 18 лет;

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2,3 или 5, ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ, ст 373 ТК РФ)

3.13. С целью использования внутренних резервов, позволяющих максимально сохранить занятость и сократить численность высвобождаемых работников, Стороны договорились;

- в первую очередь производить сокращение численности или штата работников по вакантным должностям, временным работникам, совместителям;

- приостановить прием новых работников до завершения процедуры сокращения численности и штата работников.

- проводить переподготовку кадров, перемещение их внутри органов и учреждений социальной защиты населения на освобождающиеся места:

3.14. Работникам, получившим уведомления о сокращении численности или штата, на основании личного заявления, за месяц до увольнения предоставляется один день в неделю для поиска работы, с сохранением средней заработной платы. Предоставление рабочего времени для поиска работы еженедельно и на следующий период не переносится.

3.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.16. За работниками, высвобожденными из пансионата «Никольский парк» в связи с сокращением численности и штата, сохраняется преимущественное право, при прочих равных условиях на заключение трудового договора при создании (восстановлении) новых рабочих мест.

РАЗДЕЛ 4

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время и время отдыха работников ГБУ ПНП регулируется требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, «Правилами внутреннего трудового распорядка», утвержденными Работодателем и по согласованию с Профсоюзом (Приложение № 2).

4.2. Работнику в соответствии с трудовым договором устанавливается рабочая неделя - 40 часов (8-часовой рабочий день, 5-дневная или 6-дневная рабочая неделя) (ТК РФ, ст. 91) для медицинских работников сокращенная рабочая неделя – 39 часов 5-дневная или 6-дневная рабочая неделя (ст. 350 ТК РФ)

4.3. Работникам предоставляются выходные дни:

- при пятидневной рабочей неделе два выходных дня, оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Общим выходным днем является воскресенье.

4.4. В медицинских отделениях и кабинетах, лечебный процесс которых предусматривает иной режим рабочего времени, может быть установлен гибкий график работы, а на работах обеспечивающих круглосуточный режим обслуживания, устанавливается сменный режим работы. Режим работы устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение №2) и Трудовым договором работника (Приложение №1 к Коллективному договору)

4.5. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности (Ст.103 ТК). Работник должен быть ознакомлен с графиком не менее чем за месяц до начала его действия.

4.6. Работодатель, учитывая мнение Профсоюза, может установить работнику режим рабочего времени, отличающийся от общеустановленного (рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, работа в режиме гибкого рабочего времени). Гибкий график работы устанавливается по соглашению между Работодателем и работником, с учетом графика заездов в

пансионат получателей социальных услуг и полной отработки работником норм рабочего времени в учетном периоде.

4.7. При сменной работе используется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом считать один год.

4.8. Ночным считается время с 22-00 до 6-00. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере до 50% от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.9. Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях предусмотренных законодательством, а в других случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия.

Сверхурочная работа и работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ ТК. Любое привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу директора пансионата, с которым работник знакомится под роспись. Если работник не был ознакомлен с приказом и не вышел на работу, то он не может быть привлечен к дисциплинарной или иной ответственности за это.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9.1. Время начала и окончания ежедневной работы предусматривается Правилами внутреннего распорядка (Приложение №2).

4.10. Продолжительность рабочего дня или смены, накануне праздничных дней, уменьшается на час.

4.11. Работодатель обязан в недельный срок установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи (по медицинским заключениям). Труд при таком режиме оплачивается пропорционально отработанному времени.

4.12. Работодатель устанавливает по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

4.13. Совместители имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а при увольнении право на компенсацию за неиспользованный отпуск.

4.14. Графики отпусков утверждаются работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.15. Работодатель предоставляет работнику оплачиваемый отпуск ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть представлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть представлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ)

Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется по результатам

специальной оценки труда на рабочем месте (ст. 117 ТК РФ)

4.16. Работники, работающие на условиях неполного рабочего времени, имеют право на отпуск на общих основаниях.

4.17. В соответствии со ст. 123 ТК РФ о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем и согласованным с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.19. За выполнение графика отпусков несут ответственность руководители структурных подразделений, заведующие медицинскими отделениями, начальник отдела кадров.

4.20. Если работник заболел во время нахождения в очередном отпуске, то отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности или по согласованию с Работодателем, неиспользованная часть отпуска переносится на другой срок.

4.21. В исключительных случаях, когда предоставление ежегодного отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, допускается перенос его на следующий год.

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

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

4.24. Отзыв из ежегодного отпуска допускается только с согласия работника с перерасчетом оплаты за отпуск.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий год.

4.25. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются:

4.25.1. По семейным обстоятельствам и другими уважительными причинами работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (Ст. 128 ТК РФ)

4.26. Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы :

4.26.1. За ненормированный рабочий день предоставляется ежегодно за календарный год, независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня: перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

4.26.2. Должности, имеющие ненормированный рабочий день:

- директор
- заместитель директора по медицинской части

- заместитель директора по общим вопросам
- заместитель директора по безопасности

4.26.3. Продолжительность ежегодного дополнительного, оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляет:

- директор – 5 календарных дней;
- заместитель директора по медицинской части – 3 календарных дня;
- заместитель директора по общим вопросам - 3 календарных дня;
- заместитель директора по безопасности - 3 календарных дня;

4.26.4. На период действия Соглашения между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения г. Москвы 2018-2021 год, Стороны устанавливают следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы:

- женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 класс)- один день, в первый день каждого учебного года;
- матерям имеющим детей в возрасте до 14 лет- один день в году для прохождение диспансеризации ребенка при наличии медицинского заключения о её необходимости;
- женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет (включительно)- один день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием;
- одному из родителей, усыновившим ребенка - один день в месяц для его воспитания;
- работникам, в связи с особыми обстоятельствами личного характера:
 - а) со свадьбой самого сотрудника – один календарный день;
 - б) смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры) – один календарный день;
 - в) проводы сына в армию- один календарный день.

Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

На период дополнительного отпуска оплата за выполненную работу отсутствующего работника не производится.

РАЗДЕЛ 5

ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда производится в соответствии с « Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ПНП» далее «Положение» (Приложение №3 к Коллективному договору)

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

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов.
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендаций Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- минимального размера оплаты труда в городе Москве;
- мнения профсоюзной организации.

5.2. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- должностные оклады для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- оклады для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда отдельных категорий работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к должностному окладу. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются « Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ПНП» другими локальными нормативными актами учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются « Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ПНП» и другими локальными нормативными актами учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.5. Размеры минимальных должностных окладов и повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам должностей работников пансионата, рекомендованы Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы приказ №1007 от 8 декабря 2014 года «О введении новой системы оплаты труда»

5.6. Должностные оклады работников ГБУ ПНП, определены на основе минимальных рекомендованных должностных окладов по профессиональным группам (ПКГ) и повышающих коэффициентов к ним.

Размеры повышающего коэффициента устанавливаются приказом руководителя, учитывая мнение Профсоюза и включены в настоящий Коллективный договор и « Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ПНП» (Приложение №3 к Коллективному договору)

5.7. Размер повышающего коэффициента к минимальному рекомендованному должностному окладу, ставке по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются по должности работнику с учетом наличия квалификационной категории, уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполнения работы, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы и других факторов.

5.8. Работодатель не вправе устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к минимальным рекомендованным должностным окладам, ставкам заработной платы по одному и тому же основанию.

5.9. Размеры должностных окладов заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности в рамках субсидии на финансовое обеспечение государственного задания, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.10. Все трудоустраивающиеся до заключения (подписания) трудового договора знакомятся с Положением.

5.11. В случае если трудоустраивающийся не согласен с условиями оплаты труда, установленными Положением, трудовой договор с ним не заключается.

5.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени по производственному календарю и выполнившему нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве, между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

5.13. Стимулирующие выплаты за эффективность и высокие результаты труда по итогам работы за отчетный период (месяц) выплачиваются работникам пропорционально фактически отработанному времени при условии выполнения критериев эффективности в сроки оплаты основной части зарплаты. Перечень показателей и критериев оценки их достижения могут дополняться и детализироваться на уровне локальных нормативных актов учреждения.

5.14. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца. При этом 20 числа каждого месяца выплачивается не менее 40 % месячного вознаграждения за труд за текущий месяц, а оставшаяся

часть заработной платы выплачивается 5 числа каждого месяца. При совпадении дней выплаты с выходным, нерабочими праздничными днями, выплата заработной платы производится перед этими днями.

5.15. Работодатель обязуется ежемесячно, не позднее дня выплаты заработной платы, в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы в виде расчетного листа.

Расчетный листок должен содержать сведения:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.17. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы, а последующие часы – в двойном размере.

5.18. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится реально по каждой из должностей.

5.19. Заработная плата выплачивается путем перечисления на банковскую карту работника или на указанный в личном заявлении работника счет.

5.20. Средства от оплаты социально-реабилитационных услуг, от приносящей доход деятельности направляются на дальнейшее развитие социального обслуживания и стимулирования труда работников пансионата, согласно «Положению о порядке использования средств, поступающих от оказания социально-реабилитационных услуг ГБУ ПНП»

5.21. Работодатель вправе устанавливать стимулирующие выплаты в виде надбавок к окладу за интенсивный труд, включающий в себя напряженность и сложность, высокие достижения в труде, а также выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией, но непосредственно связанных как с характером выполняемых работ, так и с функциональной деятельностью учреждения .

Размер доплаты при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.22. Учет поступления и расходование денежных средств от оплаты социально-реабилитационных услуг осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми документами по бюджету. Отчет о расходовании денежных средств, поступающих от оплаты социально-реабилитационных услуг, представляется ежеквартально в Департамент социальной защиты населения города Москвы.

5.23. Удержание из заработной платы работника излишнее выплаченных денег производится только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.137 ТК РФ)

5.24. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от работы за работником на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы.

РАЗДЕЛ 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.2. Работодатель и Профсоюз договорились осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников.

Перечень этих мероприятий, сроки исполнения и ответственные должностные

лица указаны в « Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 4)

6.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режима труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

6.4. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов специальной оценки труда на рабочем месте, проводимой не реже одного раза в 5 лет.

Порядок и сроки проведения специальной оценки труда на рабочем месте Работодатель согласовывает с Профсоюзом. В состав комиссии по специальной оценке труда на рабочем месте, в обязательном порядке включаются представители Профсоюза.

6.5. Работодатель обязан обеспечить проведение вводного, первичного и повторного инструктажа на рабочем месте. Организовать обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим. Работники не прошедшие соответствующий инструктаж, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда к работе не допускаются.

6.6. Работодатель обеспечивает проведение и прохождение периодических медицинских осмотров работниками. (Приложение № 5)

6.7. Работодатель обеспечивает работников бесплатно спецодеждой, спецобувью или другими средствами индивидуальной защиты не ниже установленных норм. (Приложение № 6).

6.8. Работодатель обязуется не реже одного раза в год проводить анализ состояния производственного травматизма и разрабатывать согласованные с Профсоюзом мероприятия по его снижению.

6.9. Работодатель в целях поддержания здоровья работников разрешает работникам, за пределами их рабочего времени и без нарушения нормальной

деятельности учреждения, использовать тренажерный, спортивный зал и спортивные площадки пансионата.

6.10. В пансионате создается и действует совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.11. Комиссия по охране труда,

- осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;
- участвует в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
- предъявляет обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- об устранении выявленных нарушений законодательства по охране труда;
- информирует работников о результатах этих проверок.

6.12. Работодатель обеспечивает наличие аптечек первой медицинской помощи, а Профсоюз обязуется осуществлять контроль их сроков годности.

РАЗДЕЛ 7

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель и Профсоюз признают, что без создания нормальных условий работы, быта и отдыха невозможна максимальная эффективность труда и социальное благополучие работников пансионата.

7.2. Работодатель, при наличии финансовых возможностей, оказывает материальные выплаты работникам, имеющим стаж непрерывной работы в пансионате более 1 года :

- в связи с юбилейными датами: 50, 60, 70 (и каждые последующие 10 лет со дня рождения) в размере должностного оклада;
- впервые выходящим на пенсию работникам в размере должностного оклада;

- за награждение ведомственными грамотами, благодарностями, согласно Положения о награждениях ДТ и СЗН г. Москвы;
- в связи со смертью работника или его близких родственников (муж, жена, отец, мать, дети) размер выплаты определяются финансовыми возможностями учреждения, но не менее 4000 руб;
- в связи с длительной болезнью работника (от 3-х месяцев) размер выплаты определяются финансовыми возможностями учреждения;
- другие виды материального поощрения в связи с профессиональным праздником, трудовыми успехами, знаменательными датами и др. выплачиваются по приказу директора с учетом мнения Профсоюза.

Работодатель рассматривает ходатайства Профсоюза, о представлении работников к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями, благодарностями, почетными грамотами и наградами.

7.3. Профсоюз принимает на себя обязательства содействовать организации детского и семейного отдыха, развитию культуры, спорта и туризма для работников пансионата и их детей.

7.4. В целях укрепления здоровья работников проводить 2 раза в год «Дни здоровья»

РАЗДЕЛ 8

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

8.1. Для осуществления практической работы по социальному страхованию в пансионате Работодатель и Профсоюз создают комиссию по социальному страхованию, которая избирается на Конференции представителей работников на срок полномочий профсоюзной организации.

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

8.3. Работодатель через бухгалтерию полностью и своевременно начисляет и перечисляет страховые взносы ежемесячно в ГУ Филиал №6 МРО ФСС РФ,

составляет и предоставляет до 15 числа следующего за отчетным периодом отчет по форме 4, а комиссия по социальному страхованию осуществляют контроль за формированием и расходованием средств фонда социального страхования. Работодатель один раз в год направляют в «ПРОФСОЮЗ» копии отчетов по ф.4 (за год).

8.4. Работодатель в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма, обеспечивает своевременную подготовку помещений, здания и прилегающей территории к работе в осенне-зимний период, ежегодно содействуют проведению вакцинопрофилактики.

8.5. Работодатель и Профсоюз обязуются проводить не реже одного раза в год анализ состояния временной нетрудоспособности и причины трудопотерь по болезни работников пансионата. В случае постоянного роста заболеваемости принимать срочные меры по их профилактике.

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

- по временной нетрудоспособности;
- по уходу за ребенком - инвалидом;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- при рождении ребенка;
- ритуальное;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- на усыновление ребенка

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

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

РАЗДЕЛ 9

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

9.1 Работодатель с целью сохранения и развития кадрового потенциала, эффективного участия молодых работников и специалистов в работе пансионата, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи;

- содействует обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников и специалистов, способствует выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения
- создает условия для реализации научного и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности.
- организует обучающие семинары по вопросам трудового права, семейного, жилищного законодательства, психологии и охраны труда.
- информирует молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав;
- включает молодых специалистов в работу совместных комиссий по охране труда органов и учреждений социальной защиты населения города Москвы, с предоставлением свободного от работы времени и с сохранением среднего заработка для прохождения учёбы;

9.2. Работодатель и Профсоюз оказывает содействие молодым работникам и специалистам ;

- в проведении конкурсов профессионального мастерства культурно-спортивных мероприятий и др.

РАЗДЕЛ 10

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Москвы «О социальном партнерстве в городе Москве», настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование помещения для работы со всем оборудованием, освещением, отоплением, уборкой, телефоном, а также помещения для проведения собраний и конференций. По заявке Профсоюзу, при наличии возможности, предоставляется транспорт для решения общественных вопросов.

10.3. Работодатель предоставляет председателю профкома время необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также для прохождения профсоюзной учебы не менее 1 дня в месяц. Представление данного времени не уменьшает размер заработной платы и других денежных выплат.

10.4. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. Осуществляет, при наличии финансовых возможностей, подписку за счет организации необходимых периодических изданий.

10.5. Для проведения работы Профсоюза по осуществлению контроля соблюдения законодательства о труде, правил охраны труда, за выполнением Коллективного договора.

Работодатель включает председателя профкома в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений.

10.6. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома в управленческих совещаниях на уровне дирекции.

10.7. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время конференций (собраний) работников коллектива при условии заблаговременного согласования Профсоюзом времени их проведения.

10.8. Членам выборных органов Профсоюза не освобожденных от основной работы, предоставляется свободное время, с сохранением среднего заработка, для выполнения общественных обязанностей и на время краткосрочной профсоюзной

учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными выборными органами.

РАЗДЕЛ 11

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с «Правилами внутреннего трудового распорядка», Должностной инструкцией, Коллективным договором и приложениями к нему, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

11.2. Работодатель, не позднее семи дней со дня подписания Коллективного договора, обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы на уведомительную регистрацию.

11.3. Стороны один раз в год отчитываются в выполнении Коллективного договора.

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

11.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за один месяц до окончания срока действия данного договора. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течении трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

11.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

11.7. Настоящий Коллективный договор, составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя,

второй экземпляр у председателя первичной профсоюзной организации, третий экземпляр по месту уведомительной регистрации.

11.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№ 1. Типовой трудовой договор.

№ 2. Правила внутреннего трудового распорядка.

№ 3. Положение об оплате труда и материальном стимулировании.

№ 4. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Соглашение по охране труда).

№ 5. Список категорий работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру.

№ 6. Перечень и нормы выдачи спецодежды

№ 7. Перечень рабочих мест и профессий работников пансионата для бесплатного обеспечения смывающими и обезвреживающими средствами.