

Представитель Работодателя

Государственное бюджетное
учреждение города Москвы
Территориальный центр
социального обслуживания
«Арбат»

Директор


В.Н. Яковенко

2021г.



Представитель Работников

Государственное бюджетное
учреждение города Москвы
Территориальный центр
социального обслуживания
«Арбат»

Председатель профкома

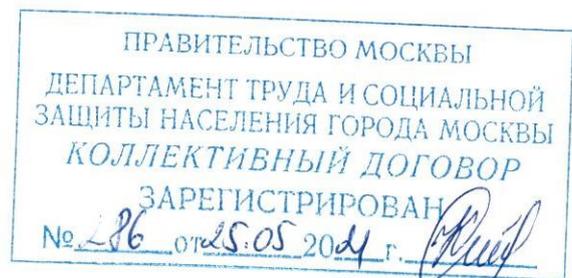

А.С. Дворянкина

2021г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем - Государственным бюджетным учреждением
Территориальным центром социального обслуживания «Арбат» и работниками
на период с 19.05.2021-18.05.2024 г.г.



г. Москва, 2021г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Общая часть	3
2.Оплата и нормирование труда	5
3.Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	8
4.Дополнительное профессиональное образование работников. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением	9
5.Рабочее время и время отдыха	10
6.Условия и охрана труда	20
7.Социальные гарантии и льготы	25
8.Гарантии деятельности профсоюзной организации. Контроль за выполнением коллективного договора. Порядок информирования работников о выполнении коллективного договора	25
9.Заключительные положения	26
10. Приложения к коллективному договору	28

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом города Москвы от 11 ноября 2009 г. N 4 "О социальном партнерстве в городе Москве, с учётом положений Московского трёхстороннего соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и Московскими объединениями работодателей от 19 сентября 2018 года, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации с работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение города Москвы Территориальный центр социального обслуживания «Арбат», именуемое в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Яковенко Веры Николаевны, и работники организации, далее «Работники», представленные профкомом первичной профсоюзной организацией ГБУ ТЦСО «Арбат» в лице председателя Профкома Дворянкиной Александрой Сергеевной.

1.3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.5.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников путём предоставления им работы, обусловленной трудовым договором, эффективную организацию труда и его безопасность;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, а также обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы в виде выплат стимулирующего характера, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения за счёт увеличения объёма оказываемых услуг, включая оказание платных услуг;

- учитывать мнение Профкома по проектам планов финансово-хозяйственной деятельности.

1.5.2. Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на неукоснительное соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться улучшения условий труда работников;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства РФ, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в организации в соответствии с законодательством;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку – ст. 41 Трудового кодекса).

1.5.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, дисциплину, знакомиться с приказами, нормативно-правовыми актами и выполнять их требования в части их касающейся, включая стандарты оказания социальных услуг и нормы труда, правила и инструкции по охране труда, выполнять требования и распоряжения заведующего отделением и руководства учреждения;

- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг, улучшению качества социальных услуг, росту производительности труда;

- беречь имущество работодателя, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат, соблюдать кодекс этики социального работника, уважать права друг друга.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания соглашения между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы на три года (Москва, 16 февраля 2018г.) согласно п. 1.1 Соглашения.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией (в том числе на тех, которые поступят на работу после его заключения), характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Впоследствии стороны вправе либо продлить срок его действия еще на три года, либо заключить новый договор (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Стороны обязаны исполнять условия Коллективного договора с момента его вступления в силу. Эти условия являются обязательными как в течение всего срока действия договора, так и в случае его продления.

1.10. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

1.11. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в порядке, определяемом для его принятия.

1.12.Изменение условий коллективного договора, как и он сам, нуждается в соответствующей уведомительной регистрации в государственных органах по труду (ст. 50 ТК РФ).

1.13. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1.В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда.

Доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

2.2.Формы и системы оплаты труда, механизм регулирования оплаты труда определяется Положением о новой системе оплаты труда и материальном стимулировании, являющемся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора. Система оплаты труда включает в себя должностной оклад работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.Размеры должностных окладов работников представляют собой базовый оклад/ставку, умноженный на повышающий коэффициент, установленный для соответствующей профессионально-квалификационной группы и уровня, с учетом индексаций согласно федеральных и региональных законодательных и локальных нормативных актов.

2.4.Выплаты компенсационного характера работникам производятся в порядке и размерах, установленных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами (соглашениями).

2.5.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными правовыми актами города Москвы.

2.6.Перечень и предельные размеры выплат компенсационного характера утверждаются органами исполнительной власти города Москвы для подведомственных государственных учреждений с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, являются обязательной составной частью положений об оплате труда работников.

2.7.Конкретные размеры компенсационных выплат каждому работнику устанавливаются трудовым договором и приказом директора учреждения.

2.8.В целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда в учреждении могут при наличии денежных средств на основании приказа директора применяться следующие виды стимулирующих выплат:

- за качественные показатели работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за сложность и напряжённость;
- за продолжительность непрерывной работы, стаж работы по специальности (выслугу лет);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за ученую степень (звание);
- за почетное звание;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- иные выплаты стимулирующего характера, определённые Положением о СОТ.

2.9.Перечень стимулирующих выплат в рамках, установленных пунктом 2.8 настоящего договора, видов и их рекомендуемые размеры устанавливаются органом исполнительной власти города Москвы для подведомственных государственных учреждений – Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы.

При этом учитываются нормы трудового законодательства, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и города Москвы, содержащие нормы трудового права, городские отраслевые соглашения с учетом уставных задач государственных учреждений, показателей эффективности их работы, необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится.

2.10.Количественные и качественные показатели, применяемые для определения конкретного размера стимулирующих выплат, устанавливаются коллективным договором, приказом работодателя с учетом мнения профсоюзного органа работников на основе единой методики, разрабатываемой органом исполнительной власти города Москвы в отношении подведомственных государственных учреждений и с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.11.Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

2.12.Количественные и качественные показатели, применяемые для определения конкретного размера стимулирующих выплат, устанавливаются коллективным договором и (или) Положением о новой системе оплаты труда и материальном стимулировании работников ГБУ ТЦСО «Арбат» - приложением, являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора.

2.13.Обязательства работодателя по оплате труда работников (должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты) обеспечиваются как бюджетными ассигнованиями в виде субсидий в рамках государственного задания, целевых субсидий, так и поступлениями от приносящей доход деятельности, включая денежные средства от оказания услуг на платной основе.

2.14.Выплата заработной платы работнику производится в сроки и в порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

Выплата заработной платы производится каждые полмесяца:

- оплата за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца,

- за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца - окончательный расчет за месяц.

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне этого дня.

2.15.Учитывая перечисление заработной платы на банковские карты работников по заявлениям работников, работодатель определяет следующий порядок выдачи работникам расчетного листка: после формирования ведомости и отправки в банк платёжного поручения по день выдачи заработной платы включительно.

2.16.При задержке выплаты заработной платы, за период со дня задержки до дня фактической ее выплаты, работникам выплачивается компенсация в порядке и в размере, определенном ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.17.В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

2.18. Премии, предусмотренные системой оплаты труда, выплачиваются в порядке, определенном Положением о системе оплаты труда и материальном стимулировании, принятой в учреждении. **Премии начисляются без учёта фактически отработанного времени.**

2.19. Оплата за сверхурочную работу, время простоя не по вине работников, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере, предусмотренном законодательством. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере и являются частью заработной платы работников.

2.20. Если работник отработал в организации перед увольнением не менее 11 месяцев, ему полагается компенсация полного отпуска, если меньше 11 месяцев – пропорционально отработанному времени.

2.21. Работники, проработавшие в организации менее половины месяца, не имеют право на получение компенсации.

2.22. Компенсация выплачивается независимо от того, по каким причинам работник увольняется. Работодатель обязан компенсировать неиспользованный отпуск, включая работников, которые уволились до окончания срока испытания.

2.23. Повышение (индексация) должностных окладов работников производится в соответствии с Федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, нормативными правовыми актами Правительства Москвы. Назначение и отмена доплат отдельным категориям работников производится в соответствии с приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и приказом по учреждению.

2.24. Работодатель в лице директора самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание учреждения, с учётом рекомендаций учредителя. Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих), независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения.

2.25. Размер должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются с учётом нормативных документов учредителя в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности в рамках субсидии на финансовое обеспечение государственного задания, и части средств, полученных от оказания услуг на платной основе.

2.26. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

2.27. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству или неполный рабочий день (неделю), производится пропорционально отработанному времени.

2.28. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.29. Оплата труда работников учреждения регулируется Положением о новой системе оплаты труда и материальном стимулировании работников ГБУ ТЦСО «Арбат» и конкретизируется в трудовых договорах и (или) дополнительным соглашением к ним с конкретным работником, с учётом оснований для выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от занимаемой должности.

2.30. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами города Москвы, коллективным договором и локальными нормативными актами ГБУ ТЦСО «Арбат», учитывающими рекомендации учредителя.

2.31. В области нормирования труда стороны договорились:

- нормы труда для социальных работников, оказывающих социальные услуги в форме социального обслуживания на дому, устанавливаются Департаментом, в случае их изменений доводятся до работников;

- при этом норма труда социальному работнику, отработавшему календарный месяц не полностью (временная нетрудоспособность, отпуск) устанавливается индивидуально, с учётом

фактически отработанных дней в месяце относительно рабочих дней, определённых производственным календарём при 5-дневной рабочей неделе;

- норма обслуживания для работника-инвалида (1 и 2 группа) устанавливается с учётом сокращённого рабочего времени;

- при наличии последующих дополнений и изменений или изданием нового приказа, касающегося вопросов нормирования деятельности социальных работников ОСО, заведующий отделением знакомит работников под роспись.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая изменение режима работы учреждения, переобучение работников и т. д.

3.2. Ликвидация структурных подразделений или должностей по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществляется с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4. В период действия Коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится с учётом требований, предусмотренных ст. 180 Трудового кодекса РФ.

3.5. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников. Увольнение по инициативе работодателя (кроме случаев полной ликвидации организации) производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

3.6. Стороны обязуются при необходимости установления режима неполной занятости, предусмотрев продолжительность рабочего дня не менее 4 часов, рабочей недели – не менее 20 часов.

3.7. Работодатель принимает меры для трудоустройства высвобождаемых работников.

3.8. Стороны договорились о том, что:

3.8.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации, соответствующая его квалификации или более низкой квалификации.

3.8.2. При расширении услуг и увеличения объёма услуг, оказываемых Центром, обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

3.8.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством. Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

3.8.4. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный

представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса).

3.9. Увольнение по сокращению численности или штата работников допускается только при условии, если увольняемый работник не имеет преимущественного право на оставление его на работе, а также, если работодатель не имеет возможности предоставить ему другую работу, на которую он согласится.

3.9.1. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией на основании оценки Комиссии.

3.9.2. В качестве доказательства более высокой производительности труда учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение большого объема работы или в более короткий срок по сравнению с другими работниками, которые занимают аналогичную должность;
- отсутствие ошибок при выполнении работы;
- наличие поощрений за высокие показатели в работе и др.

3.9.3. Для подтверждения более высокой квалификации работника принимаются во внимание, помимо уровня образования, опыт и знание специфики работы, наличие у работника дополнительного профессионального образования и дополнительных квалификационных характеристик и т.д.

3.9.4. Могут учитываться также личностные качества работника (коммуникабельность, доброжелательность, чувство ответственности, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях и пр.). Для подтверждения соответствующих деловых качеств работника могут быть использованы различные документы: докладные записки непосредственного начальника, характеристики, результаты проведенной ранее аттестации и т.п.

3.10. Настоящим Коллективным договором предусматривается, что помимо лиц, поименованных ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении штата имеют работники следующих категорий (в порядке приведенной очередности):

- лица, проработавшие в организации свыше 10 лет, квалификация которых соответствует профессиональному стандарту по занимаемой должности, выполняющие нормы труда и план согласно доведённому для учреждения государственному заданию (в части, приходящейся на работника);

- работники предпенсионного возраста, проработавшие в организации не менее 7,5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матерей;
- лица, в семье которых родитель или один из супругов имеет статус безработного.

3.11. При разрешении вопросов преимущественного права оставления на работе сопоставление производится между работниками, занимающими одинаковые должности.

3.12. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении при реорганизации или сокращении численности или штата, вплоть до момента увольнения, на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

4. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

4.1. Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст.21, ст. 197 Трудового кодекса РФ), с учётом условий, определённых п.4.2 настоящего Коллективного договора.

4.2.Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации определены ст. 196 ТК РФ.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.3.Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации определены ст. 197 ТК РФ. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

Обучение ветеранов боевых действий по месту работы на курсах переподготовки и повышения квалификации производится за счет средств работодателя (п. 17 ч. 1 и п. 6 ч. 2 ст. 16 Закона N 5-ФЗ «О ветеранах»).

4.4.Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5.С работником организации может быть заключён ученический договор, являющийся дополнительным к трудовому договору. Отношения сторон ученического договора регулируются главой 32 Трудового кодекса РФ.

4.6.Расходы на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в отсутствие сметного финансирования учреждения и финансового обеспечения выполнения государственного задания в виде субсидий не предусмотрено. Работодатель оплачивает работнику дополнительный (учебный) отпуск с сохранением среднего заработка согласно ТК РФ за счёт средств экономии ФОТ, при его наличии.

4.7.Работник, повысивший свой профессиональный уровень, имеет право на конкурсной основе занять вакантную должность (при её наличии).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1.Продолжительность рабочего времени и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, определяются данным Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2.Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение к сверхурочной работе и к работе в ночное время не предусмотрено. Основание: Режим рабочего времени ГБУ ТЦСО «Арбат».

5.3.Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни работники могут привлекаться к работе для бесперебойного разрешения возникающих текущих

неотложных вопросов с соблюдением норм, предусмотренных ст. 60, ст. 113 и ст. 153 Трудового кодекса РФ.

Для работников, привлекаемых к работе в субботу, вводится сменный режим работы согласно графику, с суммированным учётом рабочего времени.

5.4. Рабочее время.

5.4.1. Учёт времени явки на работу и ухода с работы ведётся в каждом отделении учреждения заведующим отделением путём ведения Табеля учёта рабочего времени, по работникам АУП – секретарём учреждения. Работники обязаны фиксировать время начала и окончания работы ежедневно в Книге учёта рабочего времени работников ГБУ ТЦСО «Арбат», филиалов «Пресненский» и «Тверской» и (или) в книге учёта выдачи ключей служебных помещений.

5.4.2. В рабочее время работник Центра обязан находиться на своём рабочем месте.

5.4.3. В случае исполнения трудовой функции вне рабочего места по согласованию с непосредственным начальником, работник фиксирует время убытия и время прибытия в Книге учёта разездов.

5.4.4. В случае необходимости исполнения обязанностей вне рабочего места с начала рабочего дня, работник делает соответствующую запись накануне. Даная норма не распространяется на социальных работников ОСО и МСС

5.4.5. Работники, в трудовую функцию которых входит обслуживание получателей социальных услуг в форме социального обслуживания на дому, фиксируют начало работы в журнале учёта работы социальных работников, которые ведут заведующие отделениями, до 9.00. При работе в выходные и нерабочие праздничные дни согласно приказу директора социальные работники в первый рабочий день представляют отчёт о проделанной работе по утверждённой форме.

5.5. Отпуск.

5.5.1. Время и продолжительность основного отпуска, порядок их предоставления и оплаты, основания переноса и продления отпуска, разделения отпуска на части и отзыв работника из отпуска, предоставление отпуска без сохранения заработной платы и предоставление отпуска с последующим увольнением определяются Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ ТЦСО «Арбат».

5.5.2. График отпусков должен учитывать общую продолжительность положенного работнику оплачиваемого отпуска, с учётом стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, включая дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные законодательством, предоставляемые в порядке, определённом Коллективным договором

5.5.3. При составлении графика отпусков следует учитывать, что некоторые работники имеют право использовать отпуск в удобное для них время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, или в иные периоды, установленные нормативными правовыми актами РФ.

5.5.4. Работодатель при составлении графика отпусков учитывает мнение работников, имеющих право на отпуск в удобное для них время:

Категория работников	Период предоставления отпуска	Документальное обоснование	Норма
Женщины	Перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него независимо от стажа работы у данного работодателя	Справка медицинской организации, подтверждающая беременность, листок нетрудоспособности по беременности и родам, заявление работницы	Абзац 2 ч. 3 ст. 122, ст. 260 ТК РФ, Порядок выдачи листков нетрудоспособности (утв. Приказ Минздрава России от 01.09.2020 N 925), письмо Роструда
	Непосредственно после	Приказ о	

	окончания отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя	предоставлении отпуска по уходу за ребенком, заявление работницы	от 18.03.2008 N 659-6-0, ст. 10 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"
Мужья, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам	Период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Отпуск предоставляется независимо от времени непрерывной работы супруга у данного работодателя	Справка с места работы супруги, подтверждающая, что она находится в отпуске по беременности и родам, свидетельство о браке, заявление супруга	Часть 4 ст. 123 ТК РФ, ст. 30 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ
Работник, усыновивший ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев	До истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя	Решение суда об усыновлении ребенка, заявление работника	Абзац 4 ч. 3 ст. 122 ТК РФ, ст. 274 ГПК РФ
Один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	Удобное для работника время. Отпуск предоставляется до дня достижения ребенком-инвалидом возраста 18 лет	Справка об установлении инвалидности ребенка Свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка, документ, подтверждающий установление опеки (попечительства) над ребенком Справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя, приемного родителя) о том, что он не воспользовался правом на предоставление отпуска в порядке, предусмотренном ст. 262.1 ТК РФ	Статья 262.1, ч. 4 ст. 123 ТК РФ, ст. ст. 23, 43 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ, ст. 14 Федерального закона от 24.04.2008 N 48-ФЗ, п. п. 6, 7 ст. 145, п. 1 ст. 152 СК РФ, Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 N 1031н
Работники, имеющие трёх и более детей в возрасте до 18 лет	Отпуск предоставляется до дня достижения младшим из детей возраста 14 лет	Свидетельство о рождении ребенка	Ст. 262.2 ТК РФ (ред. от 09.03.2021г. № 34-ФЗ), ст. 23 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ
Лица, награжденные знаком "Почетный донор России", "Почетный донор СССР"	Удобное для работника время года	Удостоверение к нагрудному знаку "Почетный донор России", "Почетный донор СССР"	Пункт 1 ч. 1, 2 ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ, Приложение N 7 к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2005 N 246
Работники-	Период ежегодного	Выписка из графика	Часть 1 ст. 286 ТК РФ

совместители	оплачиваемого отпуска по основному месту работы, в том числе до истечения шести месяцев работы по совместительству	отпусков (справка) о периоде ежегодного оплачиваемого отпуска с основного места работы	
Лица: 1) получившие (перенесшие) лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с воздействием радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС или с работами по ликвидации ее последствий; 2) ставшие инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, перечисленные в п. 2 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1	Удобное для работника время	Удостоверение получившего(ей) или перенесшего(ей) лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; ставшего(ей) инвалидом	Пункты 1, 2 ч. 1 ст. 13, п. 5 ч. 1 ст. 14, ч. 4 ст. 15 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, п. 2 Порядка, утвержденного Приказом МЧС России N 728, Минздравсоцразвития России N 832, Минфина России N 166н от 08.12.2006, и Приложение N 1 к нему
Рабочие и служащие, военнослужащие, лица начальствующего и рядового состава ОВД и Государственной противопожарной службы, которые получили профессиональные заболевания, связанные с лучевым воздействием на работах в зоне отчуждения, в том числе инвалиды из числа указанных лиц	Удобное для работника время	Удостоверение получившего(ей) или перенесшего(ей) лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; ставшего(ей) инвалидом	Пункт 5 ч. 1 ст. 14, ч. 2 ст. 16 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, п. 2 Порядка, утвержденного Приказом МЧС России N 728, Минздравсоцразвития России N 832, Минфина России N 166н от 08.12.2006, и Приложение N 1 к нему
Лица, участвовавшие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, перечисленные в п. п. 3, 4 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1	Удобное для работника время	Удостоверение участника ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС	Пункты 3, 4 ч. 1 ст. 13, абз. 1 ч. 1, п. 1 ч. 3, ч. 4 ст. 15 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, приказ МЧС № 253, Минтруда № 207н, Минфина № 73н от 21.04.2020г.
Лица, эвакуированные из зоны отчуждения или переселенные из зоны отселения либо выехавшие в добровольном порядке из указанных зон, включая детей, в том	Удобное для работника время	Удостоверение получившего(ей) или перенесшего(ей) лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием	Пункт 6 ч. 1 ст. 13, п. 5 ч. 1 ст. 14, ч. 1 ст. 17 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1; Порядок, утвержденный приказом МЧС России № 253, Минтруда № 207н,

числе детей, которые в момент эвакуации находились в состоянии внутриутробного развития		вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; ставшего(ей) инвалидом	Минфина № 73н от 21.04.2020г.
Граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившие суммарную (накоплен.) эффективную дозу облучения, превышающую 5 сЗв (бэр)	Удобное для работника время	Удостоверение гражданина, подвергшегося радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне	Пункт 15 ст. 2, ст. 5 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ, Приложение N 4 к Порядку, утвержденному Приказом МЧС России от 18.09.2009 N 540
Дети первого и второго поколений граждан, принимавших в 1957 и 1958 гг. непосредственное участие в работах по ликвидации последствий аварии на производственном объединении "Маяк", страдающие заболеваниями вследствие воздействия радиации на их родителей	Удобное для работника время	Справка установленного образца	Статья 12 Федерального закона от 26.11.1998 N 175-ФЗ, п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, Приложение N 8 к Положению, утвержденному Приказом МЧС России от 24.04.2000 N 229
Лица из подразделения особого риска, перечисленные в п. 1 Постановления ВС РФ от 27.12.1991 N 2123-1	Удобное для работника время	Удостоверение участника действий подразделений особого риска	Пункт 5 ч. 1 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1, абз. 1 - 3 п. 2 Постановления ВС РФ от 27.12.1991 N 2123-1, п. 9 Порядка, утвержденного Приказом Министра обороны РФ от 22.09.2016 N 590
Ветераны боевых действий	Удобное для работника время	Удостоверение ветерана боевых действий	Подпункт 11 п. 1 ст. 16, пп. 4 п. 2 ст. 16, пп. 3 п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ, п. 1 Инструкции о порядке заполнения, выдачи и учета удостоверения ветерана боевых действий (утв. Постановлением Правительства РФ от 19.12.2003 N 763); единый образец бланка удостоверения ветерана боевых действий (утв.

			Постановлением Правительства РФ от 19.12.2003 N 763)
Супруги военнослужащих	Время отпуска супруга- военнослужащего	Свидетельство о заключении брака, документ, подтверждающий предоставление отпуска супругу- военнослужащему (например, справка с места службы, выписка из графика отпусков, копия приказа на отпуск)	Статья 30 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ, п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"
Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы	Удобное для работника время	Удостоверение о присвоении звания, удостоверение к соответствующей государственной награде, орденская книжка награжденного орденами Трудовой Славы трех степеней	Пункт 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ, , образцы бланков удостоверений к государственным наградам РФ, государственным наградам СССР, званию Героя РФ, бланков Грамоты о присвоении звания Героя РФ (утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 N 1099), образец бланка удостоверения Героя Труда Российской Федерации, бланка Грамоты о присвоении звания Героя Труда РФ (утв. Указом Президента РФ от 29.03.2013 N 294)
Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы	Удобное для работника время	Удостоверение к соответствующей государственной награде	Пункт 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы", образцы бланков удостоверений к государственным наградам Российской Федерации, государственным наградам СССР, званию Героя Российской Федерации, бланков Грамоты о присвоении звания Героя РФ

			Федерации (утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 N 1099)
Работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска	В удобное для работника время в течение текущего рабочего года либо путем присоединения к отпуску за следующий рабочий год	Приказ об отзыве работника из ежегодного оплачиваемого отпуска, график отпусков	Часть 2 ст. 125 ТК РФ

Примечание:

Указанный в данной таблице перечень лиц не является исчерпывающим. Работники, имеющие право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время, уведомляют работодателя о времени отпуска до составления графика отпусков.

Аналогичная гарантия может быть предусмотрена и для иных категорий работников другими нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя.

5.5.5. Лица, перечисленные в п. 5.5.4. реализуют своё право на предоставление отпуска в удобное для них время до составления графика отпусков.

5.5.6. График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника.

5.5.7. При изменении графика отпусков, отпуск предоставляется по заявлению работника, с учётом времени, необходимого работодателю для оплаты отпуска - не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.5.8. Перенос отпуска, включая лиц, имеющих право на предоставление отпуска в удобное для них время, требует внесения изменения в утверждённый график отпусков и осуществляется по согласованию с работодателем.

5.5.9. Отпуск предоставляется на основании приказа директора учреждения, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

5.5.10. Если работник не согласен с изменением даты отпуска, связанного с необходимостью расчёта отпускных, работодатель отказывает работнику в праве на изменение графика отпусков, поскольку норма ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации по срокам оплаты отпускных носит императивный характер и исключений не имеет.

5.5.11. Использование работником, имеющим право на предоставление отпуска в удобное для него время, без принятия решения директором учреждения по поданному им заявлению о переносе отпуска и издания в отношении него приказа о переносе и предоставлении ему ежегодного отпуска, является самовольным убытием в отпуск. Данный факт свидетельствует о совершении работником грубого нарушения трудовой дисциплины (прогул) и влечёт дисциплинарное взыскание.

5.5.12. Если работодатель не соблюдает требование законодательства о предоставлении отпуска отдельным категориям работников в удобное для них время либо нарушает утверждённый график отпусков, работники вправе обратиться за защитой в органы по рассмотрению трудовых споров - комиссию по трудовым спорам или суд, что следует из ст. ст. 382, 391 ТК РФ.

5.5.13. Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, помимо перечисленных в части первой ст. 116 ТК РФ, устанавливается только федеральными законами.

5.5.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить **отпуск без сохранения заработной платы** в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором, следующим категориям:

Категория работников	Продолжительность отпуска в году	Основание
Супруги военнослужащих	часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.	Статья 30 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ, п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"
Родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы)	до 14 календарных дней в году	ч. 2 ст. 128 ТК РФ
Работающие пенсионеры	до 14 календарных дней в году	ч. 2 ст. 128 ТК РФ
Работающие инвалиды	до 60 календарных дней в году	Ч. 2 ст. 128 ТК РФ
Инвалиды войны	до 60 календарных дней в году	Пункт. 11 ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»
Работники, имеющие статус ветеранов боевых действий	До 35 календарных дней в году	Ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»
Лица, работающие по совместительству	на количество дней превышения отпуска по основной работе над ежегодным отпуском по работе по совместительству	Ст. 286 ТК РФ
Работник, у которого родился ребенок, который регистрирует брак, у которого умерли близкие родственники	до 5 календарных дней	Ч. 2 ст. 128 ТК РФ
Аспиранты на четвертом году обучения	не более двух дней в неделю	ст. 19 Закона N 125-ФЗ
Работник, допущенный к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования	15 календарных дней	Ч. 2 ст. 173 ТК РФ
Работник - слушатель подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов	15 календарных дней	Ч. 2 ст. 173 ТК РФ
Работник, обучающийся в имеющих		Ч. 2 ст. 173 ТК РФ

государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающий учебу с работой: - для прохождения промежуточной аттестации; - для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов; - для сдачи итоговых государственных экзаменов	15 календарных дней в учебном году 4 месяца 1 месяц	
Работник, допущенный к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования	10 календарных дней	Ч. 2 ст. 174 ТК РФ
Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: - прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах, на каждом из последующих курсов - - прохождения государственной итоговой аттестации	по 30 календ. дней по 40 календ. дней; до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;	Ч. 2 ст. 174 ТК РФ
Работник, имеющий двух или более детей в возрасте до 14 лет;	до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям	Ст. 263 ТК РФ
Работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;		Ст. 263 ТК РФ
Работник - одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет;		Ст. 263 ТК РФ
Работник - отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет без матери.		Ст. 263 ТК РФ
Иные категории работников, имеющие право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы	Согласно действующему законодательству	Согласно действующему законодательству

5.5.15.Работнику, имеющего ребёнка-первоклассника, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью один день – 1 сентября – по его письменному заявлению.

5.5.16. В год достижения ребенком возраста 14 лет (ребёнок-инвалид 18 лет) дополнительный отпуск предоставляется независимо от того, когда ребенку исполняется 14 лет (ребёнку-инвалиду 18 лет), до ухода работника в ежегодный оплачиваемый отпуск или после окончания этого отпуска.

5.5.17. Предоставленные по закону календарные дни отпуска без сохранения заработной платы согласно ч. 2 ст. 128 ТК РФ можно использовать как единовременно, так и по частям.

5.5.18. Дополнительный отпуск, предоставляемый работнику по его письменному заявлению, может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям по соглашению сторон.

5.5.19. По соглашению работодателя и работника, совмещающего работу с обучением, к дополнительному (учебному) отпуску могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска согласно ст. 177 Трудового кодекса РФ.

5.5.20. Перенесение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, не использованного в текущем году, на следующий год не переносится.

5.5.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (часть первая ст. 128 ТК РФ), при условии возможности его предоставления с учётом производственных интересов в конкретное время. Продление отпуска без сохранения заработной платы на число приходящихся на него нерабочих праздничных дней или на время болезни законодательство не предусматривает. Работодатель вправе отказать работнику в предоставлении отпуска.

5.5.22. Работникам, имеющим право на отпуск без сохранения заработной платы по нескольким основаниям, отпуска не суммируются: отпуск без сохранения заработной платы предоставляется только по одному основанию наибольшей продолжительности.

5.5.23. Под правило пункта 5.5.22 не подпадает отпуск, предоставляемый в связи с рождением ребенка, регистрацией брака и смертью близких родственников. Он предоставляется независимо от отпусков, предоставляемых по другим основаниям.

5.5.24. При предоставлении работнику кратковременного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в течение года имеется в виду разовая продолжительность отпуска.

5.5.25. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается только время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Таким образом, если работник использовал отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью свыше 14 календарных дней, его рабочий год сдвигается на количество дней превышения.

5.5.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника, в котором указываются причины (основания) предоставления отпуска, его начало, продолжительность и окончание.

5.5.27. Работник, имеющий право на отпуск без сохранения заработной платы, должен приложить к заявлению подтверждающие документы: справку-вызов из образовательного учреждения, свидетельство о смерти, свидетельство о браке (его получится представить только после отпуска) или документ, подтверждающий его статус (инвалида, ветерана боевых действий и др.).

5.5.28. Если работник относится к льготной категории или работодатель сочтет причины предоставления отпуска уважительными, он ставит на заявлении согласительную визу.

5.5.29. К уважительным причинам, кроме перечисленных в ст. 128 ТК РФ, относятся: семейные обстоятельства, тяжелое состояние здоровья близкого родственника (отца, матери, жены, мужа, сына, дочери, родного брата или сестры) или опекуна, проводы в армию, пожар или другое бедствие, постигшее семью или близкого родственника сотрудника, карантин в

детском учреждении, проводы ребенка в летний лагерь, сдачу экзаменов при получении второго высшего образования и т.д.

5.5.30. На основании завизированного заявления работодатель издает приказ о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

5.5.31. За самовольный уход работника в отпуск может быть произведено его увольнение за прогул.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Основной стратегической целью в области охраны труда является обеспечение безопасных условий труда и безопасности производства, предотвращение либо максимальное снижение возможных последствий для происшествий, связанных с рисками для здоровья работников, улучшение условий труда и культуры производства.

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах

6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.2. Обеспечивает годовой размер выделяемых средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в расчёте на каждого работающего не ниже размера минимальной заработной платы, определённой в городе Москве в соответствии с Московским трёхсторонним соглашением. При этом размер минимальной заработной платы в городе Москве пересматривается ежегодно в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы, утверждённого постановлением Правительства Москвы на соответствующий год. В случае снижения величины прожиточного минимума в городе Москве размер минимальной заработной платы сохраняется на прежнем уровне.

6.1.3. Создает и укрепляет службу охраны труда, оборудует кабинет охраны труда, при отсутствии возможности выделения помещения для кабинета охраны труда оборудует уголок охраны труда в соответствии с постановлением Минтрудсоцразвития России от 17.01.2001г. № 7 "Об утверждении рекомендации по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда".

6.1.4. Обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке; не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда, стажировку (при необходимости) и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

6.1.6. Обеспечивает организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в части их касающейся, предрейсовых осмотров, внеочередных медицинских осмотров (ст. 213 ТК РФ, приказ Минтруда № 988н и приказ Минздрава № 1420н от 31.12.2020г., приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н).

6.1.7. Обеспечивает сертифицированной спецодеждой и обувью (или производит компенсационную выплату в денежной форме) за счёт средств субсидии на выполнение государственного задания и собственных средств. При необходимости обеспечивает приобретение и выдачу других СИЗ, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

6.1.8.Проводит расследование несчастных случаев в учреждении в установленном законодательством порядке. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве.

6.1.9.Осуществляет обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

6.1.10.Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

6.1.11.Информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий: данные о фактическом соблюдении требований к рабочей среде, режиму труда и отдыха, льготам и компенсациям, обеспечению специально одеждой и обувью, средствами индивидуально защиты.

6.1.12.Обеспечивает проведение административного контроля за состоянием условий охраны труда и безопасности в структурных подразделениях с привлечением профкома.

6.1.13.Осуществляет беспрепятственный допуск представителей профсоюзного комитета в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и законодательства по охране труда в рамках профсоюзного контроля;

6.1.14.Выполняет представления органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст.212 ТК РФ).

6.1.15.Создаёт на паритетной основе комиссии по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета,

6.1.16.Проводит финансирование работы комиссии, обеспечение её необходимой нормативно-технической документацией.

6.1.17.Организует за счет собственных средств обучение членов комиссии по охране труда.

6.1.18.Создаёт условия для работы комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда лиц согласно ст.370 ТК РФ.

6.1.19.Обурудует специальное помещение для приема работниками горячей пищи.

6.1.20.Производит закупки аптечек для оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

6.1.21.Обеспечивает участие представителя профсоюзной организации в работе комиссии по проведению специальной оценки труда.

6.1.22.Предоставляет право работникам за пределами их рабочего времени и без нарушения нормальной деятельности учреждения использовать инфраструктуру учреждения (тренажерные, спортивные залы и др.) в целях поддержания их здоровья

6.1.23.Планирует и организует проведения мероприятий по гражданской обороне, осуществление курсового обучения работников организации.

6.1.24.Работодатель имеет право использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.25.Работодатель вправе запросить у работника справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение работником диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.2 Профсоюзный комитет:

6.2.1.Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.2.2. Координирует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в помещениях учреждения.

6.2.3. Организует совместно с Работодателем обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комитета (комиссии) по охране труда, а также обучение навыков оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

6.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в комиссиях по:

- охране труда;
- проведению специальной оценки условий труда;
- организации и проведению обязательных периодических медицинских осмотров;
- расследованию несчастных случаев на производстве

6.2.5. Осуществляет практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах власти.

6.2.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором учреждения.

6.2.7. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.2.8. При выявлении нарушений, угрожающей жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет вправе требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и на основании п.п. 3 и 4 ст.20 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

6.3 Работодатель и профком совместно:

6.3.1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, являющегося приложением к коллективному договору.

6.3.2. Организуют контроль представителей администрации работодателя совместно с профсоюзным комитетом /уполномоченными (доверенными) лицами профсоюза или трудового коллектива за состоянием условий и охраны труда.

6.3.3. Организуют проведение проверок в структурных подразделениях по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

6.3.4. Организуют и проводят ежегодно «День здоровья» в рамках Дня социального работника.

6.4.Работник обязан:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

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

6.4.6. Проходить подготовку в области гражданской обороны. Участвовать в учениях, тренировках и других плановых мероприятиях по гражданской обороне. Индивидуально изучать способы защиты от опасностей, возникающих при военных конфликтах или вследствие этих конфликтов.

6.4.7. Представить работодателю справку медицинской организации, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.5. Работник имеет право:

6.5.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.5.2. На обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.5.3. На получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

6.5.4. 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.

6.5.5. На обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя или денежную компенсацию.

6.5.6. На обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

6.5.7. На профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.5.8. На запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральными органами исполнительной власти в области государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда.

6.5.9. На обращение по вопросам охраны труда.

6.5.10. На личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания.

6.5.11. На внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.5.12. На компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

6.5.13. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами проведенной специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.6. Дополнительные гарантии охраны труда инвалидов

6.6.1. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные дни и в ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями.

6.6.2.Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная, не более 35 часов в неделю, продолжительность рабочего времени с сохранением полной оплаты труда. Инвалидам III группы рабочий день не сокращается.

6.6.3.В соответствии со ст. 115 Трудового кодекса РФ и ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам всех групп предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

6.6.4.В соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ инвалидам всех групп предоставляется на основании их письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

6.6.5.Работодатель обязан устанавливать инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями неполное рабочее время и другие льготные условия труда.

6.7.Дополнительные гарантии охраны труда женщин

6.7.1.Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 N 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» установлены следующие нормы:

- подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) – 10 кг;
- подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7кг;
- величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать с рабочей поверхности – 1750 кг, а с пола – 875 кг.
- при перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать – 10 кг.

В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

6.7.2.Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе.

6.7.3.До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

6.8. Дополнительные гарантии охраны труда работников в возрасте до 18 лет

6.8.1.Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному осмотру (обследованию) за счет средств работодателя.

6.8.2.Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (за исключением творческих работников).

6.8.3.Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

6.8.4.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, в частности Федеральным законом "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации", Федеральным законом "Об основах обязательного социального страхования", Федеральным законом "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации" (ст. 22 ТК РФ).

7.2. Работодатель выполняет социальные гарантии в отношении работников, предусмотренные действующим законодательством, в полном объеме

7.3. Работодатель создаёт необходимые условия для прохождения работниками медицинских осмотров с периодичностью, установленной настоящим Коллективным договором.

7.4. Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

7.5. Работодатель выплачивает денежную компенсацию расходов социальным и иным работникам (ст. 40 Закона г. Москвы от 09.07.2008г. № 34) на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта (кроме такси и маршрутного такси) при исполнении служебных обязанностей, которая подлежит ежегодной индексации, при условии, если им в установленном порядке не предоставляется.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ПОРЯДОК ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

8.1. Взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации (профкома) строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

8.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и др.).

8.3. Профсоюзная организация (профком) осуществляет контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора.

8.4. Первичная профсоюзная организация (в лице профкома) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзах - в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (п.1 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ).

8.5. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях (п. 3 ст. 113 Закона № 10-ФЗ).

8.6. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.7.Профком вправе информировать работников о деятельности профорганизации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и др.).

8.8.Установление условий труда и заработной платы, применение трудового законодательства в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения профсоюзного органа.

8.9.Работодатель обязан оказывать содействие профорганизации (профкому) в их деятельности.

8.10.Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое для её деятельности оборудование, помещение, транспортные средства и средства связи. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т.д.) является обязанностью работодателя (п.1 ст.28 Федерального закона о профсоюзах).

8.11.Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п.3 ст.28 Федерального закона о профсоюзах).

8.12.Работники, входящие в состав профкома, и не освобожденные от основной работы, пользуются гарантиями, предусмотренными ст. 374 Трудового кодекса. Дополнительные трудовые гарантии профсоюзным работникам и представителям профсоюзов предоставляются в соответствии со статьями 25-27 Федерального закона «О профсоюзах».

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1.Порядок заключения коллективного договора и срок его действия.

9.1.1.Разработанный единый проект коллективного договора утверждается на общем собрании или конференции представителей работников организации в сроки, установленные сторонами.

9.1.2.Со стороны работников договор подписывает представитель работников – первичная профсоюзная организация в лице председателя ППО Дворянкиной А.С., наделённого полномочиями представлять их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении и подписании коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений, осуществлении контроля за его выполнением.

9.1.3.Подписанный коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует три года.

9.1.4. По взаимному согласию стороны определили, что в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст. 44 Трудового кодекса РФ).

9.1.5.Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 Трудового кодекса РФ).

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

9.1.7.При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

9.2.Стороны приняли на себя обязательство:

9.2.1.В период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения Сторонами.

9.2.2.По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном для его заключения.

При внесении изменений в законодательство действие положений коллективного договора, не соответствующих ему, приостанавливается. До приведения положений Коллективного договора в соответствие путём заключения Дополнительного соглашения к коллективному договору, Стороны руководствуются действующим законодательством.

Дополнительное соглашение подлежит регистрации в уведомительном порядке.

9.2.3.Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, вносятся в коллективный договор только на основании их утверждения общим собранием работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

9.3.В случае возникновения спора по выполнению принятых обязательств, он разрешается согласно действующему законодательству.

9.4.Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 Трудового кодекса РФ).

9.5.Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем на уведомительную регистрацию (ст. 50 ТК РФ).

9.6.Работники учреждения, в том числе не являющиеся членами профсоюза, предоставляют профкому право договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений (ст. 44 Трудового кодекса).

9.7.Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- 1.Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2.Положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников ГБУ ТЦСО «Арбат»;
- 3.Соглашение об охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом на 2021г. от 22.01.2021г.
- 4.Перечень профессий и должностей работников, на бесплатную выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств от 22.01.2021г..
- 5.Перечень профессий и должностей работников, которым производится выдача бесплатной сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты от 27.04.2021г. № 55.
- 6.Положение о комиссии по охране труда ГБУ ТЦСО «Арбат» от 02.10.2017г.
- 7.О медицинских аптечках для оказания первой помощи работникам от 02.10.2017г. № 129.