

**Представитель работодателя:**

**Представитель работников:**

**Директор**

**Председатель**

Государственного бюджетного учреждения города Москвы Психоневрологический интернат № 16 Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

Первичной профсоюзной организации ГБУ ПНИ № 16

И.Г.Кожекин

О.Д.Айвазова

«25» марта 2019 г.

«25» марта 2019 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственное бюджетное учреждение города Москвы Психоневрологический интернат № 16 Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы действует с 25 марта 2019года по 24 марта 2022года**

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 215 от 25.03.2019 г. *Жен*

*с датой вступления в силу на 1 месяц*

г. Москва

## СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	5
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	8
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	11
ВРЕМЯ ОТДЫХА	13
УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПОРЯДОК ЕЁ ФОРМИРОВАНИЯ	17
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	19
ОХРАНА ТРУДА	20
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	25
ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	26
СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	28
ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ	28
ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	29
РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	29
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	30
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	30
ПРИЛОЖЕНИЕ №1 ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА	32
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ	75
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКОВ РАБОТНИКАМ	103
ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА ЗА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА	109

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ЕЖЕГОДНЫЙ ОСНОВНОЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК	111
ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ	114
ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ	121
ПРИЛОЖЕНИЕ № 8 ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ, ДЛЯ КОТОРЫХ НЕОБХОДИМА БЕСПЛАТНАЯ ВЫДАЧА СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ	130
ПРИЛОЖЕНИЕ № 9 ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫДАЧИ, ПОРЯДКЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦОДЕЖДОЙ, СПЕЦОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СИЗ И О МЕРОПРИЯТИЯХ ПО УХОДУ ЗА СИЗ	133
ПРИЛОЖЕНИЕ № 10 НОРМЫ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ	143
ПРИЛОЖЕНИЕ № 11 ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ, КОТОРЫМ В СООТВЕТСТВИИ С ТИПОВЫМИ НОРМАМИ ПРЕДУСМАТРИВАЕТСЯ БЕСПЛАТНАЯ ВЫДАЧА СПЕЦОДЕЖДЫ, СПЕЦОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ	155

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы Психоневрологического интерната № 16 Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы Кожекина Игоря Геннадьевича (именуемый далее- работодатель), действующего на основании Устава с одной стороны, и работниками в лице председателя профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы Психоневрологического интерната № 16 Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы Айвазовой Ольги Дмитриевны (именуемый далее - Профком), действующего на основании Устава Профсоюза и положения о первичной организации профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации с другой стороны, о нижеследующем.

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключается в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за невыполнение требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Договора. Настоящий Коллективный договор заключен на основании норм и положений Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и распространяется на всех работников как уже работающих, так и вновь принятых. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.6. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, принимаются к рассмотрению в недельный срок и производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. За три месяца до окончания срока действия коллективного

договора любая из сторон вправе направить другой стороне предложение в письменной форме о начале переговоров по заключению нового или продлению действующего коллективного договора.

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

1.9. При смене формы собственности Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. При ликвидации интерната Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

## **РАЗДЕЛ 2.**

### **ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, признают его важное значение в целях развития интерната и благополучия его работников.

2.2. Заключив Коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности, обязуются их соблюдать и выполнять.

#### **2.3. Работники имеют право на:**

2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

2.3.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.3.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

2.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией работника, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.3.7. Профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное

образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.3.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.3.9. Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении Коллективного договора, соглашений;

2.3.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.3.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.3.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

2.3.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

#### **2.4. Работники обязаны:**

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями;

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.4.3 Соблюдать трудовую дисциплину, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять трудовые обязанности;

2.4.4. Выполнять установленные нормы труда, улучшать показатели работы интерната;

2.4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, а также требования противопожарной безопасности; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

2.4.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.4.7. Обеспечивать сохранность помещений, жесткого и мягкого инвентаря, медицинского оборудования и инструментария, обеспечивать правильную эксплуатацию аппаратуры и коммуникаций;

2.4.8. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.4.9. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.10. Проходить в установленные сроки периодические медицинские

осмотры.

## **2.5. Работодатель имеет право:**

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными актами;

2.5.2. Вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;

2.5.3. Поощрять работников за добросовестный качественный и эффективный труд;

2.5.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.5.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

2.5.6. Принимать локальные нормативные акты;

2.5.7. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

## **2.6. Работодатель обязан:**

2.6.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.6.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.6.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны и гигиены труда;

2.6.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.6.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.6.6. Гарантировать работникам уровень заработной платы и социальных льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни;

2.6.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.6.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

2.6.9. Своевременно проводить повышение квалификации работников;

2.6.10. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.6.11. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой

деятельностью;

2.6.12. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.6.13. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных, избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.6.14. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором;

2.6.15. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.6.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.6.17. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.6.18. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **РАЗДЕЛ 3.**

## **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.



3.1.1. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Содержание трудового договора должно строго соответствовать статье 57 ТК Российской Федерации.

3.4. Трудовые договоры могут заключаться, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового Кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового Кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, соглашением и настоящим Коллективным договором.

3.7. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

3.8. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.9. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора и функциональные обязанности, оговоренные в должностной инструкции. Запрещается требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том

числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.12. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.13. Работник может быть переведен на не обусловленную трудовым договором работу без его согласия на срок до одного месяца, с производением оплаты труда работника по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, в случаях:

3.13.1. катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

3.13.2. простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 1. ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.14. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации.

3.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

3.16. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник

фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сохранялось место работы (должность). В случае предоставления работнику отпуска с последующим увольнением, днем увольнения считается последний день отпуска.

3.17. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.18. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

3.19. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

#### **РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. Работодатель устанавливает режим труда и отдыха и организует его соблюдение в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В связи с оказанием непрерывной медицинской помощи, медицинским работникам, которым рабочее время не может быть уменьшено на один час, переработка компенсируется в соответствии со статьей 95 ТК РФ.

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

4.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

4.6. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязуется предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового Кодекса Российской Федерации на весь период производства по уголовному

делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

4.7. Изменения режима работы допускаются по индивидуальным заявлениям работников с согласия работодателя.

4.8. График работы доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.9. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода другого работника. В случае неявки другого работника, работник заявляет об этом своему непосредственному руководителю или лицу, его замещающему, который обязан немедленно принять меры к замене отсутствующего работника.

4.10. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

## **РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Работникам в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приёма пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

5.4. Работникам предоставляется ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам составляет 28 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, в частности:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 Трудового кодекса РФ);

- инвалидам ежегодный отпуск устанавливается не менее 30 календарных дней (статья 23 ФЗ);

- педагогическим работникам, продолжительностью которого устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 334 Трудового кодекса РФ).

5.6. Работодатель обязуется предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в порядке и на условиях, устанавливаемых действующим законодательством, что отражается в Перечнях, утверждаемых работодателем и являющихся приложениями к настоящему Договору.

5.6.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиумом ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда. (статья 117 Трудового кодекса РФ).

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

5.6.2. Работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со статьей 119 ТК РФ, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх календарных дней. (ст. 101 ТК РФ). Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5.7. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.8. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в интернате. По соглашению сторон трудового договора оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работниками, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях предусмотренных действующим законодательством.

5.9. Продление и перенос ежегодного оплачиваемого отпуска производится работодателем в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

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

5.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, и в других случаях, установленных в Трудовом кодексе Российской Федерации).

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (по представлении справки об отпуске с основного места работы). Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна

из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которой определяется по соглашению сторон трудового договора. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ - 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 в следствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.17. Отпуска по беременности и родам предоставляются в порядке и на условиях определенных статьей 255 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.18. Порядок предоставления отпуска работникам, усыновившим ребенка, определяется статьей 257 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.19. В случае выполнения сверхурочных работ работнику предоставляются дополнительные дни отдыха в текущем месяце (не менее времени, отработанного сверхурочно).

5.20. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с



материнством, работодатель принимает на себя обязательства в соответствии с законодательством:

5.20.1 Освобождать женщин, имеющих детей - инвалидов- до 18 лет, по их просьбе от ночных смен.

5.20.2. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время.

5.20.3. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении предоставляется право на одновременное предоставление отпуска.

## **РАЗДЕЛ 6.**

### **УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПОРЯДОК ЕЁ ФОРМИРОВАНИЯ**

6.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

6.3 Фонд оплаты труда включает в себя фонд оплаты труда по должностным окладам, по компенсационным выплатам, а также стимулирующую часть.

6.4. Должностной оклад (оклад) - работника предусматривает фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, формируется от рекомендуемого минимального должностного оклада (оклада), установленного по профессиональной квалификационной группе, увеличенного на показатель увеличения, сформированный с учетом отраслевых особенностей системы оплаты труда.

6.5. Размеры должностных окладов (окладов), ставок работникам устанавливаются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами,

трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

6.6. Уровень квалификации работника определяется на основании:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- Аттестацией работника.

6.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.8. В случае изменения фонда оплаты труда и/или показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и/или выплат компенсационного характера.

6.9. Выплата заработной платы производится в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и трудовым договором.

6.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.11. Заработная плата работников выплачивается два раза в месяц - 6 и 21 числа каждого месяца. В соответствии с договором между Интернатом и ПАО «ВТБ» заработная плата перечисляется на счёт работников, в указанном банке, с использованием пластиковых карт на основании личных письменных заявлений. Оформление пластиковых карт для работников осуществляется работодателем бесплатно. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.12. Выплата заработной платы руководителю учреждения производится одновременно с её выплатой всем работникам учреждения.

6.13. Работодатель, при нарушении установленного срока выдачи заработной платы, выплачивает её с уплатой процентов (не ниже одной трёхсотой, действующей в то время ставки рефинансирования Центробанка России).

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

6.15. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

6.16. За работниками, направленными на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

6.17. Для работников установлена компенсационная выплата за работу с вредными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

6.18. Работникам устанавливаются надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

6.19. Работникам могут быть установлены доплаты за качество и эффективность труда, в зависимости от его личного вклада, дополнительной нагрузки и напряженности в работе.

6.20. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.21. Работодатель вправе производить удержание заработной платы в случаях, установленных ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.22. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения не распространяются на удержания для взыскания алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

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

## **РАЗДЕЛ 7.**

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт -

характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

7.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

7.2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **РАЗДЕЛ 8. ОХРАНА ТРУДА**

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

**8.2. Работодатель обязуется обеспечить:**

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

8.2.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты

8.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, внедрение современных средств техники безопасности и создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда для предупреждения травмирования и профессионального заболевания работников на производстве.

8.2.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2.5. Приобретение, хранение, надлежащий уход (стирка, чистка, ремонт, сушка, дезинфекция и обезвреживание) и своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также санитарной одежды и обуви, санитарно-гигиенических принадлежностей и обезвреживающих средств (защитный профессиональный крем) в соответствии с установленными нормами и правилами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

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

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

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

8.2.9. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах по условиям труда и реализацию её результатов с последующей сертификацией работ по охране труда.

8.2.10 Проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

8.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.2.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.2.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.2.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.2.15. Своевременное расследование всех несчастных случаев, произошедших с работниками, совместно с профсоюзным комитетом рассмотрение результатов расследования несчастных случаев на производстве для принятия решений, направленных на ликвидацию причин

и предупреждения травматизма. Ведение учёта произошедших несчастных случаев.

8.2.16. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.2.17. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.2.18. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

8.2.19. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.20. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

8.2.21. Создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

8.2.22. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

8.2.24. Приведение в надлежащее санитарно-техническое состояние душевых, комнат отдыха, комнат для приема пищи и других санитарно-бытовых помещений для работников, укомплектовав их соответствующим оборудованием. При проведении капитального ремонта и реконструкции планирование санитарно-бытовых помещений для работников: комнат

приема пищи, отдыха, гардеробных, душевых, комнат личной гигиены женщин и др.

8.2.25. Возмещение вреда, причиненного работникам в результате увечья, либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2.26. Работодатель не вправе привлекать работников к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда на их рабочих местах, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и(или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовыми договорами.

### **8.3. Работник обязан:**

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.3. 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.

8.3.4. 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).

8.3.5. 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 Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.3.6. Периодические медицинские осмотры (обследования) проходят работники не реже одного раза в год в соответствии с утвержденным перечнем, составленным специалистом по охране труда.

8.3.7. При осуществлении деятельности, связанной с влиянием отдельных вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в 5 лет в порядке, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 23.09.2002г. № 695.

8.4. Профком имеет право:

8.4.1. В составе совместной комиссии по охране труда систематически контролировать состояние охраны труда, своевременно предоставлять положенных льгот и компенсаций Работникам .

8.4.2. Контролировать выполнение графика отпусков работников.

### **8.5. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:**

8.5.1. Разрабатывать и утверждать Соглашение по охране труда между работодателем и профкомом;

8.5.2. На паритетных началах создать комиссию по охране труда из представителей работодателя и выборного органа первичных профсоюзных организаций в количестве 5 человек;

8.5.3. Поощрять членов комиссии по охране труда за активную добросовестную работу;

8.5.4. Обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение;

8.5.5. Организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя или за счет средств Фонда социального страхования по представлению туда соответствующих заявок.

8.5.6. Применять меры поощрения отдельных работников за работу без травм и нарушений требований охраны труда.

8.6. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

8.6.1. На время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.6.2. При отказе работника по выполнению работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности.

8.6.3. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с ТК РФ и федеральными законами.

8.6.4. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

8.6.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.6.6. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

8.7. Работодатель за счет своих средств приобретает смывающие и (или) обезвреживающие средства для работников, которых при этом обязан информировать о правилах их применения. Моющие средства выдавать по заборной карте 1 раз в месяц в соответствии с нормами.

8.7.1. Нормы выдачи средств и соответствующие условия труда указываются в



трудовом договоре работника.

8.7.2. Смыывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

8.7.3. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смыывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе типовых форм.

8.7.4. Работодатель обязан организовать хранение, выдачу средств, надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смыывающих и (или) обезвреживающих средств в указанные сроки, которые исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

8.7.5. Выдача работникам смыывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под подпись в личной карточке учета выдачи смыывающих и (или) обезвреживающих средств.

8.7.6. Общий контроль за обеспечением Работников смыывающими и обезвреживающими средствами возлагается на специалиста по охране труда и председателя профкома.

## **РАЗДЕЛ 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

### **9.1. Работодатель:**

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

9.1.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющим государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях если работник учится на заочном или вечернем отделении, учёба работника считается успешной, т.е. он не имеет задолженности по изучаемым дисциплинам и если работник получает образование данного уровня впервые. Срок предоставляемого отпуска определяется на основании справки-вызова из учебного заведения.

9.1.3. Работникам, имеющих детей младшего школьного возраста (1-4 классы) работающим, предоставляется один оплачиваемый выходной день - первый день учебного года.

9.1.4. Своевременно выплачивать единый социальный налог в разрезе, определенном законодательством, предназначенный для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

9.1.5. Предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней следующим категориям работников:

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющему ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск работнику по его желанию присоединяется к основному отпуску, может быть использован отдельно полностью или по частям.

9.1.6. Осуществлять проведение мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

## **9.2. Работодатель совместно с профкомом.**

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

## **9.3. Профком:**

9.3.1. Производит единовременную выплату денежного вознаграждения при достижении работником возраста 50, 55, 60 и 65 лет при стаже работы в учреждении не менее 1 года.

9.3.2. Комиссия профкома по социально-бытовым вопросам контролирует качество приготовления пищи в столовой и о результатах информирует работодателя для принятия мер.

## **РАЗДЕЛ 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

10.1. Члены профсоюза имеют право:

- на получение бесплатной юридической помощи в области трудового, налогового законодательства, охраны труда, социального страхования и занятости;
- на получение профсоюзной защиты при приёме на работу, при необоснованных переводах и увольнениях;
- на содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых и служебных обязанностей;
- на получение социально-трудовых льгот в соответствии с отраслевым Соглашением, заключенным между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы (ДТСЗН) и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения г. Москвы (ТПО) и Коллективным договором.
- на получение материальной помощи членам профсоюза, оказавшимися в трудной жизненной ситуации;
- на получение дотации от ТПО на приобретение санитарно-курортной путёвки (с 15 сентября по 15 мая) один раз в 2 года. Максимальная сумма для членов профсоюза, состоящих на профсоюзном учёте более 10 лет- 10 000,00 рублей.
- на получение один раз в год материальной помощи в размере 50% стоимости путёвки, но не более 20 000,00 рублей на оплату санаторно-курортной путёвки в санаторий "Мать и дитя" работнику с ребёнком-инвалидом, нуждающемуся в лечении, при стаже работы в системе защиты

не менее 3 лет;

- на получение материальной помощи от МГК профсоюза на рождение ребёнка в сумме 3 000 рублей;

- на получение материальной помощи от МГК профсоюза при вступлении в брак в сумме 3 000 рублей;

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

- на одного ребёнка- 5 000 рублей, на двух детей- 10 000 рублей, на трёх и более детей -15 000 рублей;

- на получение один раз в год единовременной материальной помощи от ТПО длительно болеющим работникам, страдающим хроническими заболеваниями при стаже работы в системе более 5 лет и при нахождении на листке нетрудоспособности:

- свыше 1 месяца-5 000 рублей, свыше 3 месяцев и более- 10 000 рублей;

- на получение, членом профсоюза, проработавшим в органах и учреждениях социальной защиты города Москвы более 7 лет и получившим группу инвалидности по заболеванию, единовременной материальной помощи;

- на получение страхового денежного возмещения от Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (МГО) в результате получения травмы вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве;

- на получение страхового возмещения от Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (МГО) в результате получения травмы вследствие несчастного случая, произошедшего по пути на работу / с работы ( в течении 2 часов);

- на содействие в организации отдыха в выходные дни в домах и базах отдыха и получение материальной помощи на путёвки "Выходного дня";

- на участие в льготных однодневных и многодневных автобусных, железнодорожных и теплоходных экскурсиях по России;

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

- на получение страхового возмещения (материальной помощи) на ребёнка, получившего травму в результате несчастного случая;

- на получение бесплатной или льготной путёвки для детей и подростков в Детские оздоровительные лагеря;

- на получение бесплатных новогодних подарков для детей до 17 лет;

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

Вышеперечисленные льготы предоставляются ТПО по ходатайству профсоюзной организации при представлении необходимых документов.

## **РАЗДЕЛ 11. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии интерната, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

11.3. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы – не переводить на другое место работы без согласия Работника.

11.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

11.5. Организовать и проводить массовые культурные мероприятия.

11.6. Предоставлять льготы молодым Работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

11.7. Осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

11.8. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий.

11.9. Работодатель не устанавливает испытательный срок при приеме на работу лицам окончившим образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

11.10. Профсоюзный комитет:

- информирует молодых работников о задачах и деятельности профкома первичной профорганизации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

11.11. Содействовать развитию молодежного движения в подразделениях, проведению молодёжных конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятиях, присвоению звания "Лучшая медицинская сестра".

## **РАЗДЕЛ 12. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ**

12.1. Все виды установленных законодательством пособий выплачиваются при наличии соответствующих документов в строгом соответствии с действующим законодательством.

12.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются проводить не реже чем один раз в полугодие анализ состояния временной нетрудоспособности работников и причин трудовых потерь по болезни.

12.3. Для осуществления практической работы по социальному страхованию в интернате и контроля за правильностью начисления и своевременной выплаты пособий по социальному страхованию в

соответствии с «Положением о комиссии по социальному страхованию» действует комиссия из 5 человек. Комиссия избирается из представителей администрации и профсоюзного комитета на срок до 3-х лет.

### **РАЗДЕЛ 13. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

13.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом представительному органу работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

13.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации, при ухудшении финансово-экономического положения интерната.

13.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда (в которую включается отсутствие дисциплинарных взысканий) и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

### **РАЗДЕЛ 14. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

14.1. Работодатель и профсоюзный комитет берут на себя обязательства в течение всего периода действия Коллективного договора принимать

меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

14.2. В случае возникновения трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих вопросов в соответствии с законодательством и воздерживаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер.

14.3. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в соответствии со статьей 384 ТК РФ в интернате из равного числа представителей работников и работодателя образуется комиссия по трудовым спорам.

14.4. Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

14.5. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в учреждении "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров" расположенного по адресу: 129010 г. Москва, Протопоповский пер., д.25. Решение "Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров" стороны обязуются исполнять.

14.6. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

14.7. Органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются комиссия по трудовым спорам и суд (ст. 382-391 ТК РФ).

## **РАЗДЕЛ 15.**

### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

15.1. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

15.2. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства, привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

## **РАЗДЕЛ 16.**

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

16.1. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный

договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

16.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. Кроме примирительной комиссии коллективные трудовые споры рассматриваются с участием посредника и в трудовом арбитраже (ст. 401 ТК РФ).

16.3. Каждый работник должен быть ознакомлен с текстом настоящего Коллективного договора в Отделе кадров.

16.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.