

Представитель работников
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ Геронтологический
центр «Восточный»

Представитель работодателя
Директор
ГБУ Геронтологический
центр «Восточный»

В.В. Крючкова

В.Ф. Шматковский

«09» февраля 2023 г.

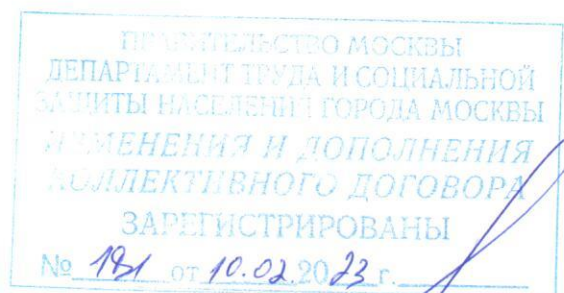
«09» февраля 2023 г.



**Дополнительное соглашение к коллективному договору
от 01 декабря 2022 г.**

**Государственного бюджетного учреждения города Москвы
Геронтологический центр «Восточный»
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы
Регистрационный № 693 от 01.12.2022 г.**

Работодатель в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы Геронтологический центр «Восточный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы Шматковского В.Ф. (именуемый далее Работодатель) и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы Геронтологический центр «Восточный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы Крючковой В.В. (именуемый далее Профком), вместе именуемые Стороны, заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:



1. Изложить л.1, в части подписания представителей Работодателя и Работников в следующей редакции:

«Представитель работников Председатель профсоюзного комитета ГБУ Геронтологический центр «Восточный» В.В. Крючкова 01 декабря 2022 г.».

«Представитель работодателя директор ГБУ Геронтологический центр «Восточный» В.Ф. Шматковский 01 декабря 2022 г.».

2. Изложить л. 7 п. 2.8. в следующей редакции:

«Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.»

Изложить л. 11, п.3.2. в следующей редакции:

«Стороны коллективного договора признают, что подготовка и дополнительное профессиональное образование должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника по своей специальности.»

Изложить л. 11 п. 3.3. в следующей редакции:

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

Изложить л. 38, п. 2.2.6. в следующей редакции:

«Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.»

Изложить л. 94, раздел 5 в следующей редакции:

5. Подготовка и дополнительное профессиональное образование.

«5.1. Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы

каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, мог получить подготовку и дополнительное профессиональное образование.

5.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

5.3. Работники, успешно обучающиеся в ВУЗах, имеющие государственную аккредитацию по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.».

Изложить л. 96, п. 8.1., подп. 7 в следующей редакции:

«- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;».

3. Изложить л. 7, п. 2.10. в следующей редакции:

«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 РФ).

4. Изложить л. 8, п. 2.15. в следующей редакции:

«При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (либо сокращением численности или штата работников организации) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации,

средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его части пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.»

5. Изложить л. 11, п. 4.1. следующей редакции:

«Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье. Для работников, работающих по гибкому графику и гибкому сменному графику работы с чередованием смен - в различные дни недели по графику согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (Приложение № 4 к настоящему Коллективному договору).».

6. Изложить л. 13, п. 4.9. абз. 2 в следующей редакции:

«Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом одна из частей не может быть менее 14 календарных дней.».

7. Изложить л. 15, п. 5.1., подп. 8 в следующей редакции:

«- размера минимальной заработной платы в городе Москве;».

8. Изложить л. 16, п. 5.11. в следующей редакции:

«Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за соответствующий период норму рабочего времени по производственному календарю

и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, размер которой установлен п. 3.1. разделом Московского трехстороннего соглашения на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей. Размер минимальной заработной платы, установленный пунктом 3 указанного выше соглашения пересматривается ежегодно и устанавливается в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы, утвержденного постановлением Правительства Москвы. В случае снижения величины прожиточного минимума в городе Москве размер минимальной заработной платы сохраняется на прежнем уровне.».

9. Изложить л. 17, п. 5.17. в следующей редакции:

«Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 5 и 20 числа каждого месяца. При этом 20 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца, а 5 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за вторую половину предыдущего месяца. При совпадении даты выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Заработная плата переводится на счет в кредитную организацию указанную в заявлении работника. В случае ухода работников в отпуск оплата отпуска перечисляется на счет работника не позднее, чем за три дня до начала отпуска.».

10. Отменить л. 26, п. 6.3.

11. Изложить в следующей редакции:

- л. 26, п. 6.8.4. «Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, психиатрическое и наркологическое освидетельствование.»

- л. 83, п. 3.3.18.2. «Внеочередные медицинские осмотры проводятся на основании выданного работодателем направления на внеочередной медицинский осмотр при наличии медицинских рекомендаций по итогам медицинских осмотров и/или по результатам обследования нетрудоспособности работника.».

12. Изложить в следующей редакции л. 27, п. 6.9.

«Каждый работник имеет право на (ст. 216-225 ТК РФ):».

13. Отменить л. 39, п. 2.2.10.

14. Изложить л. 44, п. 5.2. абз. 2. в следующей редакции:

«Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы, время для приема пищи и отдыха) определяются правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ Геронтологический центр «Восточный», настоящим трудовым договором, графиком работы.

График работы утверждается директором учреждения, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения, направляемого в письменной форме. График доводится до сведения работника не позднее чем за один месяц до введения его в действие (ч. 4 ст. 103 ТК РФ).».

15. Изложить л. 61 п. 1.3. в следующей редакции:

«Целями аттестации являются:

- определение соответствия квалификации работника занимаемой должности, профессиональным стандартам;
- установление потребности в повышении квалификации работников;
- эффективное использование кадрового состава, включая ротацию (передвижение) кадров.».

16. Изложить л. 74-75, п. 3.1.3. в следующей редакции:

«При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы (ТК РФ ст. 65):

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Сведения о трудовой деятельности в бумажном или электронном виде вместе с трудовой книжкой или взамен ее, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (СНИЛС) или документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, уведомление по форме АДИ-РЕГ;
- Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- Медицинскую книжку установленного образца;
- Медицинскую справку обязательного предварительного медицинского осмотра;
- Для инвалидов – индивидуальную программу реабилитации и абилитации.
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке по форме, которые устанавливаются федеральным

органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.».

17. Изложить л. 76, п. 3.1.8. в следующей редакции:

«Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме 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.».

18. Изложить л. 81, п. 3.3.14. – 3.3.14.7. в следующей редакции:

«3.3.14. Для возмещения работнику стоимости медосмотра в бухгалтерию необходимо представить:

- 3.3.14.1. одобренное руководителем соответствующее заявление о компенсации медосмотра;
- 3.3.14.2. документы, подтверждающие расходы на прохождение медосмотра,
- 3.3.14.3. квитанции, чеки;
- 3.3.14.4. копии документов, подтверждающих право медучреждения на проведение медосмотров в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.».

19. Изложить л. 82, п. 3.3.14.8. в следующей редакции:

«Предварительные медицинские осмотры (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.».

20. Изложить л. 82, п. 3.3.15. в следующей редакции:

«По окончании прохождения работником предварительного осмотра медицинской организацией оформляется заключение по его результатам (далее - Заключение)

(Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н).».

21. Изложить л. 84, п 3.4.6. в следующей редакции:

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

- в случае появления 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 (освидетельствование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством 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;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- в случаях приостановления действия на срок до двух месяцев окончания специального права работника (лицензии, сертификата у медицинских работников, права на управление транспортом - у водителей и т.д.), 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, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных законодательством Российской Федерации.».

22. Изложить л. 85, п. 3.5.1.3. в следующей редакции:

«Расторжение трудового договора по инициативе работника;

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении, работник имеет право письменно отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.».

23. Изложить л. 86, п. 3.5.2. в следующей редакции:

«Независимо от причины прекращения трудового договора Работодатель обязан:

- а) издать приказ об увольнении.
- б) выдать работнику в день увольнения трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении, за подписью ответственного лица или в электронном виде (ТК РФ ст. 80). Сделать запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора, которые должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.
- в) выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму (ТК РФ ст. 140).

24. Изложить л. 72 в части подписания представителей Работодателя и Работников в следующей редакции:

«Представитель работников Председатель профсоюзного комитета ГБУ Геронтологический центр «Восточный» В.В. Крючкова 01 декабря 2022 г.».

«Представитель работодателя директор ГБУ Геронтологический центр «Восточный» В.Ф. Шматковский 01 декабря 2022 г.».

Изложить л. 86-87, п. 4.1. в следующей редакции:

«Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым договором Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения, направляемого в письменной форме.

В связи со спецификой жизнедеятельности Учреждения в нем установлены различные режимы рабочего времени и времени отдыха.

Начало ежедневной работы, время перерыва для отдыха, питания и окончания рабочего дня устанавливается для работников с учетом их производственной деятельности и Трудовым кодексом Российской Федерации и определяется графиком работы, утвержденным директором учреждения.».

25. Изложить л. 91, п. 4.9. в следующей редакции:

«Привлечение к работе в нерабочие праздничные и выходные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.».

26. Изложить л. 93, п. 4.21. в следующей редакции:

«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, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом РФ)».

27. Изложить л. 93, п.4.23. в следующей редакции:

«На основании коллективного договора, трудового кодекса и других федеральных законов работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) 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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам, в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких

родственников – до пяти календарных дней.».

28. Изложить л. 94 п. 4.25. в следующей редакции:

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

29. Изложить л. 97, п. 8.2. в следующей редакции:

«Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 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;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении 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).».

30. Изложить л. 98, п. 9.1. в следующей редакции:

«Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).».

31. Изложить л. 140, п. 1.5. в следующей редакции:

«Настоящее Положение утверждается директором учреждения по согласованию профсоюзного комитета.».

32. Изложить л. 157, п. 3.1.3. в следующей редакции:

«В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, в установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.».

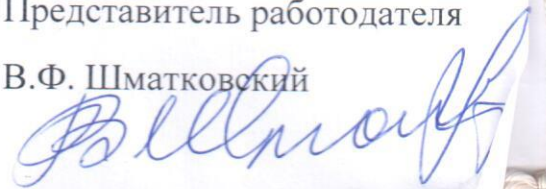
33. Изложить л. 157, п. 3.1.5. в следующей редакции:

«Для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день достаточно наличия условия о ненормированном рабочем дне в трудовом договоре (дополнительном соглашении) работника (ст. 101, 119 ТК РФ), что означает, что даже если работника в течение рабочего года к работе за пределами стандартного графика не привлекали, то дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день полагается ему в полном размере.».

Прошито и пронумеровано
скреплено печатью 12 листов
(двенадцать листов)

Представитель работодателя

В.Ф. Шматковский



Представитель работников

В.В. Крючкова

