

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ ЦССВ «Вертикаль»

Е.А. Суздальцева
«13» октября 2025г.



«УТВЕРЖДЕНО»

Директор ГБУ
ЦССВ «Вертикаль»

О.Н. Мельникова
«13» октября 2025г.



Коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр
содействия семейному воспитанию «Вертикаль» Департамента труда и
социальной защиты населения города Москвы

(ГБУ ЦССВ «Вертикаль»)

на период с 13.10.2025 по 12.10.2028

(регистрационный № 523 от «15» октября 2025г.)

Настоящий Коллективный договор заключен между Государственным бюджетным учреждением города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Вертикаль» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее - Учреждение), в лице директора Мельниковой Ольги Николаевны (далее - Работодатель), действующего на основании Устава, и работниками Учреждения, интересы которых представляет выборный орган первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центра содействия семейному воспитанию «Вертикаль» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы в лице представителя Суздальцевой Елены Анатольевны - председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центра содействия семейному воспитанию «Вертикаль» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее - Профком), действующего на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, совместно именуемые «Стороны»,

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями

предпринимателей работодателей), отраслевым соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы и является основным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон, в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе и на руководителя учреждения. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором, распространяются на членов Профсоюза.

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

1.6. Во исполнение настоящего Коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профкома. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.7. При принятии закона, улучшающего социально-экономическое положение работников, применяются нормы закона и расширяются соответствующие положения настоящего Коллективного договора.

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

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

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

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

1.12. В период действия настоящего Коллективного договора Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных положений настоящего Коллективного договора.

1.13. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

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

2.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем, работникам учреждения.

2.3. В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

2.4. Для достижения поставленных целей, Работодатель берет на себя обязательства:

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

2.4.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.4.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

2.4.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.4.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным

договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.4.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

2.4.9. Ознакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.4.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих федеральный государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.4.11. 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;

2.4.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

2.4.16. 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.

2.5. Принимать решения с участием Профкома по следующим вопросам:

2.5.1. Формирования и расходования имеющихся фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование работников и социальное развитие коллектива, при наличии средств.

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

2.5.3. Определения новых направлений и методов работы в осуществляемой деятельности, создания, перепрофилирования и ликвидации отделов и служб учреждения, структурных подразделений учреждения.

2.5.4. Обеспечения условий труда, соответствующих современным требованиям техники безопасности и охраны труда, проведения специальной оценки условий труда и применения её результатов для установления гарантий и компенсаций.

2.5.5. Формирования штатной численности.

2.5.6. Рассмотрения вопросов оплаты труда и разработки Положений, касающихся деятельности учреждения и интересов работников учреждения.

2.5.7. Проведения мероприятий по аттестации работников. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

2.5.8. Увольнения работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя.

2.5.9. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Профком содействует Работодателю в работе по укреплению трудовой дисциплины, повышению качества предоставляемых услуг и росту производительности труда, признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

3. ПРИЕМ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, до подписания которого, Работодатель знакомит работника под роспись с настоящим Коллективным договором и приложениями к нему, должностной инструкцией, а также с иными действующими Положениями и инструкциями, непосредственно касающимися трудовой деятельности. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор) в соответствии со статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут содержаться условия об испытании при приеме на работу, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее

установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя.

3.3. В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической работы педагогических работников. Если трудовой договор с педагогическим работником в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем педагогической работы, то считается, что работник работает с тем объемом нагрузки, который ему был установлен приказом директора учреждения при приеме на работу.

3.4. В связи с круглосуточным режимом работы учреждения, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с индивидуальным графиком работника.

3.5. Уменьшение или увеличение нагрузки педагогических работников в течение года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможно только по соглашению сторон трудового договора, заключенному в письменной форме.

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае 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.

Указанный перевод допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если данные ситуации вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.6. Стороны договорились, что Работодатель определяет необходимость подготовки дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения. В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Предоставлять 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 пройти подготовку и дополнительное профессиональное образование.

3.7. В целях обеспечения прав и свобод работников Работодатель вправе осуществлять сбор, хранение и обработку персональных данных работника, а также гарантирует, что сведения о работнике, являющиеся персональными

данными, которые предоставлены им при приеме на работу, будут представлены третьим лицам с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством — с предварительным уведомлением работника о предоставляемых данных. Работодатель гарантирует обработку только тех персональных данных, которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и необходимы для целей такой обработки.

3.8. Работодатель гарантирует, что личное дело работника не будет содержать сведений, характеризующих его политические и религиозные взгляды, а также сведений личного характера, не предусмотренных действующим законодательством.

3.9. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также с сокращением численности или штата работников, расторжение трудовых договоров с работниками рассматриваются с участием Профкома в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством, регулирующим вопросы трудовых отношений и настоящим Коллективным договором.

3.10. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом увольнении не менее чем за 3 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. При решении вопросов высвобождения работников, при проведении процедуры сокращения численности или штата работников, создается Комиссия с участием равноправных представителей Работодателя и Профкома.

3.11. Стороны договорились, что в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет в органы службы занятости и Профкому информацию о возможном массовом увольнении.

3.12. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности или штата работники должны быть персонально под роспись предупреждены об увольнении не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения процедуры.

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

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- председатель Профкома, его заместитель, уполномоченные по охране труда не освобожденные от основной работы.

Кроме того, в случае расторжения срочного трудового договора с лицом,

призванным на военную службу по мобилизации, заключившим контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, указанное лицо в течение трех месяцев после окончания вышеназванных обстоятельств имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

3.14. С целью использования внутренних резервов, позволяющих максимально сохранить занятость и сократить численность высвобождаемых работников, стороны договорились:

- в первую очередь производить сокращение численности или штата работников по вакантным должностям, временным работникам, совместителям;
- вводить ограничения по совмещению профессий (должностей);
- по соглашению с работником переводить его на режим неполного рабочего времени;
- приостановить прием новых работников до завершения процедуры сокращения численности и штата работников.

3.15. Работникам, получившим уведомления о сокращении численности или штата, на основании личного заявления, предоставляется рабочее время продолжительностью 4 часа один раз в неделю для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы. Предоставление рабочего времени для поиска нового места работы производится еженедельно и на следующий период не переносится.

3.16. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя со следующими категориями граждан:

- с женщинами, имеющими ребенка в возрасте до трех лет,
- с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до шестнадцати лет, (ребенка инвалида до восемнадцати лет),
- с другими лицами, воспитывающими 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 детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях,

- с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий, за исключением их увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 — 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.17. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.18. Работодатель и Профком могут ходатайствовать перед Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы о направлении на подготовку и дополнительное профессиональное образование высвобождаемых работников на профессии и должности, по которым имеются вакансии, а также об оказании содействия в трудоустройстве сокращаемых работников внутри органов и учреждений социальной защиты населения.

3.19. При сокращении численности и штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 — 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.20. Увольнения по инициативе Работодателя, ликвидацию отделов и служб учреждения, полную или частичную приостановку деятельности по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществлять с участием Профкома (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.21. Стороны договорились о том, что в целях сохранения занятости, увольняемым работникам предлагать все имеющиеся вакансии и с письменного согласия переводить на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.22. Приостановление действия трудового договора в случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления его на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключение им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключение контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, регламентируется положениями ст. 351.7 Трудового кодекса РФ.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны настоящего Коллективного договора договорились, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, положениями настоящего Коллективного договора, «Правилами внутреннего трудового распорядка», утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.2. Работодатель, по согласованию с Профкомом, устанавливает 5-ти дневную рабочую неделю с двумя выходными днями. Для отдельных категорий работников, непосредственно связанных с обслуживанием получателей социальных услуг — работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены), перерывы для питания и отдыха устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

4.3. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.5. Согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается норма часов педагогической работы за ставку:

18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования, логопедам;

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям, непосредственно работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

30 часов в неделю - воспитателям, инструкторам по физической культуре;

36 часов в неделю - старшим воспитателям, социальным педагогам, педагогам-психологам, педагогам-организаторам, методистам.

4.6. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю за ставку с учетом требований ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

4.7. Увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится при наличии письменного согласия работника, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени в учетном периоде для соответствующей категории работников.

4.8. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что для обеспечения круглосуточного обслуживания воспитанников, проживающих в Центре, вводится суммированный учет рабочего времени.

Почасовая оплата на основе суммированного учета рабочего времени применяется для работников Центра в следующих случаях:

- за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам;
- за работу в праздничные дни путем расчета оплаты труда, исходя из окладов сотрудников по штатному расписанию и норм рабочего времени;
- за фактически отработанные часы на основе суммированного учета рабочего времени в связи с круглосуточной работой учреждения (рассчитываются ежемесячно, оплачиваются ежемесячно в одинарном размере), путем расчета оплаты труда, исходя из окладов сотрудников, компенсационных выплат по штатному расписанию и норм рабочего времени.

4.9. Работникам, которым по условиям работы в соответствии с трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, установлен сменный график работы и не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом — год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

4.10. В соответствии со ст. 96 ТК РФ ночное время — время с 22.00 до 6.00 часов.

4.10.1. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

4.10.2. Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

4.10.3. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;

- работники, не достигшие возраста 18 лет.

4.10.4. К работе в ночное время с письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением могут привлекаться:

- женщины, имеющие детей, в возрасте до трех лет;
- инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста;
- родители, имеющие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.10.5. Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.11. Стороны в рамках данного Договора имеют право (при необходимости) совместно принимать решения о введении работы в режиме гибкого рабочего времени с соблюдением требований статей 104, 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Работа в режиме гибкого рабочего времени, начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон, при условии, что установление такого режима не повлечет нарушение функционирования Центра и полной отработки работником норм рабочего времени в соответствующем учетном периоде.

4.13. Работа в режиме гибкого рабочего времени может устанавливаться как с вновь принимаемыми на работу работниками, так и с работающими, если по каким-либо причинам (бытовым, социальным, на период обучения без отрыва от производства и др.) дальнейшее применение обычных графиков затруднено или малоэффективно, а также когда переход на режим гибкого графика обеспечивает более экономное использование рабочего времени, повышает эффективность труда, способствует более слаженной работе.

4.14. Применение работы в режиме гибкого рабочего времени не вносит изменений в условия нормирования и оплаты труда, в порядок начисления и величину доплат, не отражается на предоставлении льгот, начислении страхового и трудового стажа и других трудовых правах.

4.15. Работа в режиме гибкого рабочего времени может устанавливаться на определенный срок и без ограничения срока, при этом график работы

устанавливается соглашением сторон трудового договора, либо (если такой режим вводится для определенного структурного подразделения) локальным нормативным актом, с соблюдением процедуры уведомления работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.16. В соответствии со ст. 111 ТК РФ всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

4.17. В связи с круглосуточным режимом работы учреждения выходные дни предоставляются в различные дни недели в соответствии с утвержденным Работодателем графиком работы, согласованным с Профкомом.

4.18. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что накануне нерабочих праздничных дней, продолжительность рабочего дня уменьшается на 1 час, кроме работников, обеспечивающих постоянное обслуживание проживающих в Центре воспитанников.

4.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, прямо указанных в статье 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.20. Для обеспечения круглосуточного обслуживания проживающих в Центре воспитанников к работе в праздничные дни привлекаются работники: средний медицинский персонал, работники пищеблока, воспитатели, помощники воспитателя, младшие воспитатели, старшие воспитатели, педагоги дополнительного образования.

4.21. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается с их письменного согласия и, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие

детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.22. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Указанный день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. При увольнении работника расчет выплаты за неиспользованные дни отдыха осуществляется в соответствии с требованиями ч. 6 ст. 153 ТК РФ.

4.23. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически

отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

4.24. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются в соответствии с утвержденными графиками работы.

4.25. Работникам, выполняющим свои должностные обязанности непрерывно в течение рабочего времени и не имеющим право оставлять воспитанников без присмотра, перерыв для отдыха и приема пищи предоставляется в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.26. Работодатель представляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.27. Ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней, как правило, в летний каникулярный период, когда воспитанники находятся на летнем оздоровительном отдыхе.

4.28. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.29. Работникам с ненормированным рабочим днем (заместитель директора, начальник отдела (служба комплексной помощи детям/отдел содержания и воспитания детей) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве семи календарных дней независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК РФ).

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

4.31. В соответствии со ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве семи календарных дней за работу с вредными (опасными) условиями труда предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда которых отнесены к вредным условиям 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда.

4.32. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

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

4.34. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.35. 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 (ст. 123 ТК РФ).

4.36. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.ст. 260, 262.1, 262.2, 267, 286, 351.7 ТК РФ) и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (часть 3 ст. 123 ТК РФ).

4.37. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии со ст. 124, 125 ТК РФ.

4.38. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.39. 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 ТК РФ (ст. 126 ТК РФ).

4.40. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4.41. Работодатель обязан предоставить работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы на период и в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 128 ТК РФ.

4.42. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительным отпусками, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем:

- к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их нагрузку до начала каникул (например, дежурство и другие);

- к выездам в оздоровительные лагеря с воспитанниками. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией государственного задания учреждения в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, ненормируемой части рабочего времени, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.43. Дополнительные отпуска с сохранением заработной платы предоставляются:

- работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

- работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования и успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для :

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней; прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в

соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

- работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

4.44. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям для поступления в высшие образовательные учреждения - 15 календарных дней;

- работникам слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации 15 календарных дней; работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям для поступления в образовательные учреждения среднего профессионального образования - 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

4.45. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

5. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

5.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

5.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального

образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

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

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

5.3. Работодатель обязуется:

- организовывать повышение квалификации педагогических (или всех)

работников не реже чем один раз в три года;

- создать работникам, совмещающим работу с получением высшего, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые, условия, предусмотренные ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

5.4. Педагогические работники (по желанию) могут проходить аттестацию на установление первой или высшей квалификационной категории.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, которое принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается приказом руководителя Учреждения. Положение подлежит пересмотру и внесению дополнений и изменений в том же порядке.

6.2. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

6.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца по безналичному расчету. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число - за первую половину текущего месяца, 5 число месяца, следующего за расчетным - за вторую половину текущего месяца. При

совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, с учетом сложности и объема выполняемой работником Учреждения работы.

6.6. Заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших месячную норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнивших норму труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

6.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях.

6.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

6.9. Работникам, которым по условиям работы в соответствии с трудовыми договорами и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, установлены сменный или скользящий график работы и не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

6.10. Заменяемые или совмещаемые в связи с производственной необходимостью часы рабочего времени отсутствующего сотрудника в норму часов по производственному календарю не включаются.

6.11. Должностные оклады устанавливаются в Учреждении на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом отнесения должности к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню, а также с учетом минимальных рекомендованных окладов и размера повышающего коэффициента к минимальному рекомендованному должностному окладу, утвержденных учредителем.

6.12. Профессии рабочих по условиям и порядку оплаты труда приравниваются Учреждением к профессиям рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.

Размеры окладов для профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы устанавливаются Учреждением на уровне 8 разряда тарифной сетки.

6.13. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и (или) выплат стимулирующего характера.

6.13.1. К выплатам компенсационного характера относятся следующие выплаты, условия получения которых указаны в Положении об оплате труда работников Учреждения:

	Наименование выплаты	Установленный в Учреждении размер выплаты (при наличии, в процентах к должностному окладу или в рублях)	Перечень должностей (при наличии ограничений)
	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ¹	4 % от оклада	– медицинская сестра; – врач-педиатр; – старшая медицинская сестра.
	Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей	% от оклада, рубль	
	Доплата за замещение в часах	рубль	для педагогических и медицинских работников
	Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ ²	% от оклада, рубль	
	Оплата за работу в ночное время ³	20% от оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время	– помощник воспитателя; – медицинская сестра.
	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни	1. Не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий, праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени. 2. Не менее двойной дневной или часовой части ставки сверх должностного	

¹ По итогам СОУТ

² В том числе за ведение воинского учета, организацию работу по охране труда и др.

³ Ночное время с 22 часов до 06 часов

		оклада за день или час работ сверх должностного оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.	
	Оплата сверхурочной работы	сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.	
	Выплата за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом	30 % от оклада	– старший воспитатель; – воспитатель; – младший воспитатель; – помощник воспитателя; – социальный педагог; – учитель-дефектолог; – учитель-логопед; – педагог-организатор; – педагог дополнительного образования; – инструктор по физической культуре; – музыкальный руководитель; – врач-педиатр; – медицинская сестра; – старшая медицинская сестра.
		15 % от оклада	– методист

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

Выплаты компенсационного характера, конкретные размеры которых устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением) и

приказом по Учреждению дополнительно к должностным окладам, новый оклад не образуют и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Выплаты компенсационного характера за выполнение работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливаются без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных трудовым договором.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии со ст. 147 ТК РФ в размере не менее 4% от должностного оклада согласно результатам Специальной оценки условий труда. Если по ее итогам рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.13.2. В целях повышения мотивации работников Учреждения к качественному труду и поощрения за результаты труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера, условия получения которых указаны в Положении об оплате труда работников Учреждения:

	Наименование выплаты	Размер выплаты (в процентах к должностному окладу или в рублях)	Перечень должностей (при наличии ограничений)
	Премия по итогам работы за месяц	максимальным и размерами не ограничивается (% от оклада , рубль)	
	Премия по итогам работы за квартал	максимальным и размерами не ограничивается (рубль)	
	Премия по итогам работы за год	максимальным и размерами не ограничивается (% от оклада , рубль)	
	Премия к праздничным датам	в соответствии с приказами ДТСЗН (рубль)	
	Премия к юбилейным датам	30 000 руб.	работникам, начиная с 50 лет (+ 5 лет)

	Премия за выполнение особо важных и ответственных заданий (единовременно)	максимальным и размерами не ограничивается (% от оклада, рубль)	
	Выплата за интенсивность, сложность и напряженность в работе	% от оклада, рубль	
	Надбавка за стаж работы (постоянно при достижении)	20 % от оклада	при достижении стажа работы в государственных учреждениях, подведомственных ДТСЗН от 3-х до 5 лет
		30 % от оклада	при достижении стажа работы в государственных учреждениях, подведомственных ДТСЗН свыше 5 лет
	Надбавка за ученую степень	20 % от оклада	за ученую степень доктора наук по профилю выполняемой работы и деятельности учреждения
		10 % от оклада	за ученую степень кандидата наук по профилю выполняемой работы и деятельности учреждения
	Надбавка за почетное звание	30 % от оклада	за почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающихся словами «заслуженный» и народный, а также за звание лауреата премий города Москвы в области, соответствующей профилю

			деятельности работника.
		10 % от оклада	за отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области, соответствующей профилю деятельности работника.
	Выплата в связи с награждением, к почетной грамоте, к благодарственному письму	50 000 руб.	за почетную грамоту ДТСЗН
		25 000 руб.	за благодарственное письмо ДТСЗН
	Выплата молодым специалистам	24 % от оклада	
	Выплата за классность водителям автомобилей	25 % от оклада	при наличии 1 класса
		10 % от оклада	при наличии 2 класса
	Надбавка за квалификационную категорию	– 23 %; за наличие 1-ой квалификационной категории; – 33 % за наличие высшей квалификационной категории .	– воспитатель; – старший воспитатель; – Социальный педагог; – учитель-логопед; – учитель-дефектолог; – педагог дополнительного образования; – инструктор по физкультуре; – педагог-организатор; – музыкальный; руководитель; – врач-педиатр; – медицинская сестра; – психолог в социальной сфере.
	Доплата за наставничество	10 % от оклада	

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда определяется учреждением самостоятельно, исходя из финансовых возможностей, максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующая выплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за исключением надбавки за стаж работы в учреждениях, подведомственных ДТСЗН города Москвы, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за классность водителям (водителям автомобиля) устанавливаются при условии успешного выполнения задач в качестве поощрения работника и могут быть уменьшены в случаях:

- наличия у работника Учреждения дисциплинарного взыскания. При этом снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов;
- неисполнения или ненадлежащего исполнения работником Учреждения своих трудовых обязанностей, указанных в должностной инструкции, трудовом договоре, в локальных нормативных актах Учреждения;
- наличия у работника Учреждения в расчетном периоде периода нерабочих дней (листок нетрудоспособности, отпуск);
- в иных случаях, предусмотренных Положением об оплате труда работников Учреждения.

Если указанные в настоящем пункте случаи уменьшения или отмены выплат выявлены после осуществления выплаты стимулирующего характера, уменьшение или отмена выплаты могут быть произведены в том расчетном периоде, в котором нарушения обнаружены. При этом учитываются сроки применения дисциплинарных взысканий, в т.ч. указанные в п. 4 ст. 193 ТК РФ.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются дополнительно к должностным окладам работников Учреждения, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда работников производится на основании представления непосредственного руководителя с учетом мнения профсоюзной организации и членов комиссии по распределению стимулирующих выплат и оформляется приказом по Учреждению.

6.14. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения.

Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего

характера. Ежегодно руководителю учреждения учредителем устанавливается предельный уровень средней заработной платы.

Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и предельного уровня средней заработной платы руководителя Учреждения определяется трудовым договором с учредителем.

Размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения и определяется в трудовом договоре с заместителями руководителя Учреждения.

Выплаты компенсационного характера руководителю определяется учредителем Учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и разделом 6.13.1. Коллективного договора при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется учредителем. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются аналогично порядку и условиям установления данных выплат руководителю Учреждения в соответствии с требованиями и рекомендациями Учредителя.

Выплаты социального характера заместителям руководителя осуществляются в соответствии с разделом 7 Коллективного договора.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с заместителем руководителя Департамента, курирующим деятельность Учреждения, на 10-30 % процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Учреждения.

Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат заместителей руководителя Учреждения определяется их трудовым договором.

6.15. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения.

Оплата труда педагогических работников Учреждения осуществляется исходя из установленной продолжительности рабочего времени.

Размер ставки заработной платы педагогических работников определяется в соответствии с пунктом 3.3. раздела 3 Примерных отраслевых рекомендаций по введению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Департамента социальной защиты населения города Москвы, утвержденных приказом ДСЗН г. Москвы от 08.12.2014 № 1007 и дальнейшими изменениями к нему.

Заработная плата педагога определяется исходя из ставки и педагогической нагрузки в часах.

Перечень должностей, при которых засчитываются квалификационные категории, присвоенные по другим должностям (при совпадении трудовых функций, профилей работы (деятельности):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория
Старший воспитатель	Воспитатель
Учитель-дефектолог, Учитель-логопед	воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

6.16. Работодатель обязуется обеспечивать:

Извещением в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения Профкома (ч. 2 ст. 136 ТК РФ).

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ ЗА месяц год

Ф.И.О. (таб.ГЧ2)

К выплате:

сумма

Организация:

ГБУ ЦССВ "Вертикаль"

Должность:

Наименование должности

Подразделение:

Наименование подразделения

Оклад (тариф):

сумма

вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					сумма	Удержано:		сумма
Оплата по окладу	мес.год			Кол-водн.	сумма	НДФЛ	мес.год	сумма
Доплата за работу в праздничные дни (дневное время)	мес.год			Кол-водн.	сумма	Профсоюзные взносы		сумма
Отпуск за свой счет	Дата					Выплачено:		
Комп. за особ. усл. труда с тяж. конт	мес. год			Кол-водн.	сумма	плата зарплаты за 1 пол мес (дата)	мес.год	сумма
Стимулир. выплата за стаж раб .в соц. защите	мес.год			Кол-водн.	сумма	Зарплата за месяц	мес.год	сумма
Наименование должности (Внутреннее совместительство)								
Оплата по окладу	мес. год			Кол-водн.	сумма			
Комп. За особ. Усл. руда с тяж. конт	мес. год			Кол-водн.	сумма			
Комп. выпл. зараб. В ночн. время	мес.год				сумма			
Перерасчет основного отпуска	мес.год				сумма			

Наименование должности (Внутреннее совместительство)								
Отпуск за свой счет	Дата							
Долг предприятия на начало (сумма)						Долг предприятия на конец (сумма)		
Общий облагаемый доход: (сумма)								

Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Выплату компенсации за неиспользованный отпуск, в т. ч. при увольнении работника (ст. 127 ТК РФ) и по письменному заявлению сотрудника за часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, если иное не предусмотрено ТК (ст.126 ТК РФ).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Стороны настоящего Коллективного договора, принимая во внимание необходимость проведения единой социальной политики, договорились осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

7.1. Работодатель:

- обеспечивает полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;
- осуществляет контроль за оплатой по листку нетрудоспособности за счет средств СФР, в том числе с оплатой трех дней нетрудоспособности за счет средств Работодателя;
- обязуется обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Социального Фонда России достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих, а также полностью и своевременно начислять, и перечислять ежемесячные страховые взносы. Право по защите интересов застрахованных лиц предоставляется Профкому;
- обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2. Настоящий Договор предусматривает, что выплаты всех видов пособий, установленных законодательством, обеспечиваются Работодателем в строгом соответствии с действующим законодательством, а Профком осуществляет систематический контроль за правильностью выплаты работникам пособий и компенсаций.

7.3. Стороны договорились, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10,11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

7.4. В Центре производятся выплаты социального характера:

- Материальная помощь - 20 000 руб.;
- Единовременная социальная выплата - 20 000 руб.;
- Пособие на погребение - в соответствии с действующим законодательством.

7.5. В учреждении работникам оказываются следующие виды материальной помощи:

- Материальная помощь, не облагаемая налогами:
- в связи со смертью члена семьи или самого работника — 20 000 руб.,
- в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда здоровью - 20 000 руб.;
- Материальная помощь при рождении ребенка, в том числе при усыновлении ребенка - 20 000 руб.;
- Материальная помощь в связи с бракосочетанием, в случае продолжительной болезни работника, в связи с тяжелым материальным положением и т.д. - 20 000 руб.

7.6. Выплаты социального характера осуществляются в зависимости от финансовых возможностей Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения. Данная выплата осуществляется по заявлению работника и на основании документального подтверждения.

7.7. Работодатель рассматривает ходатайства Профкома о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями, благодарностями, почетными грамотами и наградами.

7.8. Работодатель создает следующие условия для занятий работниками физкультурой и спортом: тренажеры, спортивная площадка.

7.9. В целях создания условий для самореализации молодежи, обеспечения равных стартовых возможностей для включения молодых граждан в социальную, экономическую и культурную жизнь общества и в соответствии с Законом города Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест», Работодатель обязуется:

- предоставлять информацию о наличии вакантных рабочих мест в государственные учреждения, центры занятости населения в соответствии с территориальной принадлежностью с выделением реально существующих и подходящих вакансий для трудоустройства молодежи до 30 лет (выпускников вузов, колледжей);
- оказывать содействие в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений профессионального образования;

- содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников и специалистов, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения.

Работодатель поручает работу по наставничеству наиболее опытным сотрудникам. Содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, который назначается наставником. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику установлены Положением об оплате труда работников Учреждения.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических условий, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ)

8.2. Работодатель обязуется обеспечить функционирование системы управления охраной труда комплекса взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих Политику и цели в области охраны труда и процедуры по достижению этих целей (ст. 217 ТК РФ):

- введение должности специалиста по охране труда;
- планирование и проведение совместно с профсоюзным комитетом мероприятий по охране труда, контролю за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда;
- работу кабинетов по охране труда, оформление уголков охраны труда, стендов;
- проведение процедуры управления профессиональными рисками (ст. 218 ТК РФ) на рабочих местах, реализуя мероприятия по управлению профессиональными рисками (выявление опасностей, оценка уровней профессиональных рисков, снижение уровней профессиональных рисков).

8.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 ТК РФ) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.4. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность условий труда работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков на вновь организованных рабочих местах;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- приобретение за счет средств учреждения и выдачу средств индивидуальной защиты, а также смывающих(обезвреживающих) средств, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
- обучение по охране труда (безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; по использованию (применению) средств индивидуальной защиты);
- инструктажи по охране труда;
- стажировки на рабочих местах;
- проверка знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда со 100 % охватом рабочих мест;
- организацию проведения за счет средств учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;
- недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований;
- предоставление органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в сфере охраны труда, информации и документов в рамках исполнения ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении чрезвычайных ситуаций, а также по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, а также учет и анализ микроповреждений (микротравм), рассмотрение причин и обстоятельств событий;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, других органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- информирование работников (об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых гарантиях, полагающихся компенсациях, о средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ);

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда;

- ведение реестра нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;

- приостановление производства работ, оказание услуг, а также эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений при возникновении угрозы жизни и здоровью работников до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

8.5. В соответствии со ст. 214.1 ТК РФ:

- работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда (ст.214.1 ТК РФ);

- на время приостановления работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст.216.1 ТК РФ) за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник, с его письменного согласия, может быть переведен на другую работу с оплатой труда не ниже среднего заработка по прежней работе;

- случае, если предоставление другой работы невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ.

8.6. При несчастных случаях в соответствии со ст. 228 ТК РФ работодатель обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и, при необходимости, доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- в установленный срок проинформировать о несчастном случае органы и организации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);
- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с требованиями ТК РФ.

8.7. Работодатель имеет право (ст.214.2 ТК РФ):

- в целях контроля за безопасностью производства работ использовать приборы, устройства, оборудование, обеспечивающие дистанционную видео-аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, и хранение полученной информации;
- вести электронный документооборот в области охраны труда;
- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- отстранить от работы работника, не применяющего выданные ему средства индивидуальной защиты, обязательные при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.8. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.9. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин:

- ограничение применения труда женщин на вредных работах, на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы;
- беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст.254 ТК РФ).

8.10. Работодатель обеспечивает условия труда молодежи:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

8.11. Права работников (в соответствии со ст. 216 ТК РФ) на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение за счет средств работодателя средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- обращение к органам исполнительной власти, уполномоченным на осуществление государственного контроля (надзора), о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- медицинский осмотр и психиатрические освидетельствования с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения медицинских осмотров.

8.12. Для прохождения диспансеризации работники вправе получать освобождение от работы не чаще, чем один раз в три года, а работники, не

достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, получающие пенсию по старости и по выслуге лет ежегодно на два рабочих дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны труда, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год.

8.13. В соответствии со ст. 216.2 ТК РФ работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации:

- об условиях и охране труда на его рабочем месте;
- о существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте;
- о предоставляемых гарантиях и полагающихся компенсациях;
- о средствах индивидуальной защиты;
- об использовании приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео- аудио- или иную фиксацию процессов производства работ.

8.14. В соответствии со ст. 215 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов; о нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения; о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда; о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медосмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ.

8.15. Профсоюзный комитет вправе:

- организовать общественный контроль за обеспечением Работодателем безопасных условий и охраны труда в организации;
- осуществляет контроль за сроками годности лекарственных препаратов в аптечках первой медицинской помощи, приобретаемых работодателем;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- систематически рассматривать и согласовывать инструкции по охране труда для работников различных профессий;
- участвовать в проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения;
- создать общественную комиссию по охране труда, совместно с работодателем на паритетных основах, с целью изучения и улучшения условий труда, выявления причин производственного травматизма и профзаболеваний, а также разработки предложений по улучшению условий труда с учетом характера производственной деятельности отделений;
- проводить разъяснительную работу среди работников учреждения по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом города Москвы «О социальном партнерстве», Московским трехсторонним соглашением и Отраслевым соглашением между Департаментом социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения г. Москвы, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с информацией о деятельности первичной профсоюзной организации, о социальном партнерстве в учреждении.

9.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом.

9.4. Работодатель в целях создания условий для участия Профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально — экономическую ситуацию в коллективе:

- предоставляет Профкому информацию о деятельности учреждения;
- согласовывает с Профкомом принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- гарантирует возможность участия председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства;
- включает председателя Профкома или иных представителей Профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других;
- предоставляет бесплатно Профкому на период действия коллективного договора помещение, оборудование, оргтехнику, компьютерную, множительную технику, средства связи (выход и пользование Интернетом), бесплатно осуществляет их техническое обслуживание;
- перечисляет на счет профсоюзного органа ежемесячно членские профсоюзные взносы в размере 1 % от начисленной заработной платы членов Профсоюза.

9.5. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

9.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьями 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

9.7. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель Профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия Территориальной профсоюзной организации учреждений социальной защиты населения г. Москвы (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- определение форм по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации. (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.9. Работодатель предоставляет Профкому право проведения собраний членов Профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без

нарушения нормальной деятельности учреждения; выделяет для этой цели помещения в согласованные с Работодателем сроки.

9.10. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками проведения такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

9.11. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением заработной платы за счет Работодателя.

9.12. Через средства информации, имеющиеся в учреждении, Профком вправе информировать работников о деятельности Профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года, вступает в силу с 01 сентября 2025 г. и действует по 31 августа 2028 г. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции работников.

10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течении 3-х (трех) рабочих дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации и формируют из его состава примирительную комиссию.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников Учреждения. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.6. По истечении года Стороны отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании работников Учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течении семи дней после его подписания.

10.9 Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора, действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующее соглашение.

Проставлено, пронумеровано
и скреплено печатью
30 листов (а)

Директор ГБУ ЦССВ
«Вертикаль»

О.Н. Мельникова



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 523 от 15.10.2015 г.