

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного учреждения города Москвы
Центра содействия семейному воспитанию «Каховские ромашки»
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы
(ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки»)**

Срок действия 3 (три) года

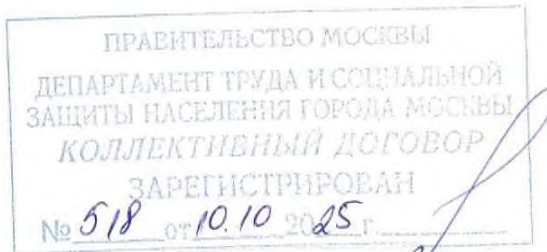
От Работодателя:
Директор
ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки»

От Работников:
Председатель
Совета трудового коллектива
ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки»

_____ К. А. Гуськов

« 10 » _____ октября 2025 г.

« 10 » октября 2025 г.



СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2.	ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	4
3.	ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	8
4.	СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ	11
5.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	14
6.	РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА	18
7.	ОХРАНА ТРУДА	24
8.	ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ	28
9.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ	30
10.	ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	33

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центра содействия семейному воспитанию «Каховские ромашки» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении города Москвы Центре содействия семейному воспитанию «Каховские ромашки» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки», Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен между работниками Учреждения (далее – Работники), представляемыми Советом трудового коллектива ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки» (далее – Совет трудового коллектива), действующим на основании Положения о Совете трудового коллектива ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки», утвержденного протоколом общего собрания трудового коллектива от 15 августа 2022 года № 1 в лице председателя Новикова Александра Владимировича, действующего на основании протокола общего собрания трудового коллектива от 26 июня 2025 года № 5/ОС, и работодателем в лице директора Учреждения Гуськова Константина Андреевича, действующего на основании Устава (далее – Работодатель), совместно именуемыми в дальнейшем «Стороны».

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе с целью установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение Работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями:

- Конституции Российской Федерации (далее – Конституция РФ);
- Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ);
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (далее – закон о профессиональных союзах);
- иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным полномочным представителем Работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, ГК РФ, ТК РФ, законом о профессиональных союзах.

1.6. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, компенсаций и льгот, предоставляемых Работникам Работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, с учетом финансово-экономического положения Учреждения (ст. 41 ТК РФ) и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, независимо от их должности, членства в Совете трудового коллектива, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.8. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу 12 октября 2025 года.

1.9. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.10. Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Коллективный договор, то они не подлежат применению.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны, либо одобрения их собранием Работников. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим Коллективным договором, отраслевыми и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.12. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии со ст. 401 ТК РФ.

1.13. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.14. Подписанный Сторонами Коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

1.15. Интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет Совет трудового коллектива или иные представители, избираемые Работниками.

1.16. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не ранее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.17. Работодатель обеспечивает ознакомление с Коллективным договором Работников Учреждения в трехдневный срок с момента его подписания.

2. ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились проводить согласованную политику по реализации федеральных, региональных нормативных правовых актов, актов органов местного самоуправления, направленных на развитие трудового законодательства и социальную защиту Работников.

2.2. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются ТК РФ, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Добиваться успешной деятельности Учреждения, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень, совершенствовать систему оплаты труда.

2.3.2. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, трудовых договоров с Работниками.

2.3.3. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и средствами для выполнения должностных обязанностей.

2.3.4. Обеспечивать дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

2.3.5. Определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников.

2.3.6. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах (ст. 27 ТК РФ).

2.3.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Совета трудового коллектива в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.3.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ (ст. 22 ТК РФ).

2.3.9. Предоставлять Совету трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.3.10. Предоставлять по требованию Совета трудового коллектива отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров).

2.3.11. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Совет трудового коллектива обязуется:

2.4.1. Способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами установления совместно с Работодателем прогрессивных систем поощрения лучших Работников.

2.4.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка в Учреждении, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.4.3. Представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст. 29 ТК РФ).

2.4.4. Добиваться от Работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам Коллективного договора, локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с Советом трудового коллектива (ст. 372 ТК РФ).

2.4.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора.

2.4.6. Выражать мнение Совета трудового коллектива при увольнении Работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников (ст. 373 ТК РФ).

2.4.7. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития Учреждения и его кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.4.8. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.4.9. Инициировать организацию и проведение культурно-массовых и оздоровительных мероприятий среди Работников и членов их семей.

2.5. Работники обязуются:

2.5.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

2.5.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.5.3. Соблюдать антикоррупционную политику Учреждения, локальные нормативные акты по вопросам противодействия коррупции.

2.5.4. Бережно относиться к имуществу Учреждения.

2.5.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.5.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам.

2.5.7. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу Учреждения (простой, авария и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю.

2.5.8. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему Работнику в порядке, чистоте, исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.5.9. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.5.10. Вести себя достойно, соблюдать установленные нормы и правила работы в Учреждении.

2.5.11. После прохождения диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, представлять Работодателю справку

из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ч. 5 ст. 185.1 ТК РФ).

2.5.12. Работники несут материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими Работодателю;
- за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- за уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества, либо на возмещение ущерба, причинённого Работником третьим лицам (ст. 238 ТК РФ).

2.5.13. Материальная ответственность Работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, крайней необходимости или необходимой обороны, неисполнения Работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.6. Работодатель имеет право:

2.6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.6.2. Принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим Коллективным договором порядке.

2.6.3. Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд.

2.6.4. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.7. Совет трудового коллектива имеет право:

2.7.1. В соответствии с ТК РФ, законом о профессиональных союзах, иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Коллективным договором получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- о реорганизации и ликвидации Учреждения;
- об изменениях условий оплаты труда Работников;
- о профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании, о прохождении независимой оценки квалификации;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, локальными нормативными актами (ч. ст. 53 ТК РФ).

2.7.2. Вносить по указанным в пункте 2.6.1 Коллективного договора и другим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ч. 3 ст. 53 ТК РФ).

2.7.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.7.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи для всех Работников.

2.8. Работники имеют право на:

2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.8.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.8.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Коллективным договором.

2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда и качеством выполненной работы.

2.8.5. Оплачиваемый ежегодный основной отпуск, дополнительный отпуск, сокращенное рабочее время (для соответствующих категорий Работников), предоставление еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней.

2.8.6. Подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.8.7. Участие в управлении Учреждением непосредственно или через свои представительные органы, которое регулируется федеральными законами, учредительными документами Учреждения, Коллективным договором, другими соглашениями (ст. 53 ТК РФ).

2.8.8. Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через Совет трудового коллектива, а также на информацию о выполнении Коллективного договора.

2.8.9. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методами.

2.8.10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.8.11. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.8.12. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8.13. Использование с согласия или ведома Работодателя и в его интересах принадлежащие Работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства для выполнения трудовой функции при дистанционной работе.

3. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.4. Всех вновь поступающих Работников до подписания трудового договора Работодатель знакомит под роспись с Коллективным договором, а также с Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.5. Трудовой договор содержит как обязательные условия согласно ст. 57 ТК РФ, так и дополнительные, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

К дополнительным условиям относятся, такие как:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и др.

3.6. При приеме на работу Работодатель может установить срок испытания Работнику до трех месяцев, заместителям директора Учреждения – до шести месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для (ст. 70 ТК РФ):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным

программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Порядок расторжения трудового договора предусмотрен статьей 71 ТК РФ.

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. Оформлять трудовые отношения при приеме на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок.

3.7.2. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора с учетом положений Коллективного договора (ст. 58, ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

3.7.3. Изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренных в трудовом законодательстве, за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ (ст. 72-74 ТК РФ).

3.7.4. Заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 59 ТК РФ).

3.7.5. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

3.7.6. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ст. 60 ТК РФ и иными федеральными законами, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

3.8. Совет трудового коллектива обязуется:

3.8.1. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

3.8.2. Рассматривать спорные вопросы в области трудового законодательства в комиссии по трудовым спорам.

3.8.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками и членами Совета трудового коллектива (ст. 373 ТК РФ).

3.8.4. Обеспечивать защиту и представительство Работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

4.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

4.2. Проведение сокращения численности или штата Работников осуществляется, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- приостановка приёма на работу новых Работников;
- перемещение Работников внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению с предупреждением Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных Работников.

4.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работодатель уведомляет Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до увольнения.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.4. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

4.5. Не допускается увольнять по сокращению численности или штата при любом экономическом состоянии Работодателя следующих категорий Работников:

- Работников период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ);
- Работников, которым гарантировано сохранение рабочего места на период их отсутствия, в том числе женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (ч. 4 ст. 256 ТК РФ), других работников, находящихся в отпуске (учебный, ежегодный основной оплачиваемый отпуск, дополнительный, отпуск без сохранения заработной платы);
- беременных женщин за исключением случая ликвидации Учреждения (ст. 261 ТК РФ).

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, родителей (иных законных представителей ребенка), единственных кормильцев ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает.

- Работников в период приостановления трудового договора в связи с призывом Работника на военную службу по мобилизации, направлением на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключением им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.6. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

4.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного ч. 2 ст. 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае, если длительность периода трудоустройства Работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата Работников организации, превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить Работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 318 ТК РФ).

4.8. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста Работников, позволяющих каждому Работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, получить дополнительное профессиональное образование по своей специальности.

Работникам, проходящим подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение), Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 173-177 ТК РФ).

4.9. Работодатель обязан:

4.9.1. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата, с участием Совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

4.9.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять Совету трудового коллектива:

- проекты приказов о сокращении численности или штата Работников;
- планы-графики увольнения в связи с сокращением численности или штата Работников с разбивкой по месяцам;
- список сокращаемых должностей и Работников;
- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

4.9.3. В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Совету трудового коллектива не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.9.4. Разрабатывать совместно с Советом трудового коллектива планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объёмов учебной нагрузки, ухудшения финансово-экономического состояния Учреждения, в которых предусматривать мероприятия по недопущению ликвидации Учреждения, изменению формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного, не менее чем за два месяца, а при массовом увольнении – три месяца, уведомления Совета трудового коллектива.

4.9.5. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют (ст. 179 ТК РФ):

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

- выпускники организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от 18 до 23 лет;

- Родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель 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.

4.9.6. Расторгнуть трудовой договор по инициативе Работодателя в соответствии с п. п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом Совета трудового коллектива только с предварительного согласия Совета трудового коллектива (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

4.9.7. Использовать по согласованию с Советом трудового коллектива внутренние резервы Учреждения для сохранения рабочих мест.

4.10. Совет трудового коллектива обязан:

4.10.1. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

4.10.2. Предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

4.11. Совет трудового коллектива имеет право:

4.11.1. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения;

4.11.2. Осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости.

4.11.3. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

5.2. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 132 ТК РФ).

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

5.4. Оплата труда Работников производится в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о материальном стимулировании работников

Учреждения, которые принимаются Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива (ч. 4. ст. 135, ст. 145 ТК РФ).

5.5. Система оплаты труда, формы материального поощрения, размеры доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях принимаются Работодателем в соответствии с нормами ТК РФ по согласованию с Советом трудового коллектива, согласно Положению об оплате труда и Положению о материальном стимулировании работников Учреждения (ст. ст. 144, 149, 152, 153, 154 ТК РФ).

5.6. На время прохождения периодических медицинских осмотров за Работником сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

5.7. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

5.8. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ).

5.9. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Выплачивать Работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и дополнительными соглашениями.

5.10.2. Выплачивать Работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации и исполнившему свои трудовые обязанности (норма труда), заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

5.10.3. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором не позднее 15 (пятнадцати) календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.10.4. Производить доплаты за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника в порядке, установленном по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

5.10.5. Выплачивать дистанционному работнику, при предъявлении подтверждающих документов, компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств в соответствии с Положением о дистанционной

работе, которое принимается Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива (ст. 312.6 ТК РФ).

5.10.6. Стимулировать Работников в виде выплаты премии в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о материальном стимулировании работников Учреждения, утвержденными Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива (ч. 5 ст. 144 ТК РФ).

5.10.7. По письменному заявлению Работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

5.10.8. Производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок проведения индексации заработной платы Работодатель устанавливает самостоятельно и утверждает приказом.

5.10.9. Извещать Работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем выдачи персональных расчетных листков или путем направления на рабочий адрес электронной почты Работника расчетного листка. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Совета трудового коллектива. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.10.10. Извещать Работников обо всех изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. ст. 72, 74 ТК РФ).

5.10.11. Соблюдать права Работников на предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. ст. 165-168.1, 173-177, 178, 180-188 ТК РФ.

5.10.12. Выплатить работнику, действие трудового договора с которым приостановлено в связи с призывом Работника на военную службу по мобилизации, направлением на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключением им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора не позднее дня приостановления действия трудового договора (ст. 351.7 ТК РФ).

5.10.13. Совместно с Советом трудового коллектива определять условия замены и пересмотра норм труда. Извещать о введении новых норм труда Работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

5.10.14. Проводить внеочередной пересмотр норм лишь при условии, что специальной оценкой условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы

труда. Предусмотреть, что установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными Работниками по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест (ч. 3 ст. 160 ТК РФ).

5.11. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством (ч. ч. 1, 2 ст. 142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.12. Совет трудового коллектива обязуется:

5.12.1. Участвовать в формировании систем и размеров заработной платы, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

5.12.2. Осуществлять контроль за реализацией прав Работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, выплаты компенсаций за задержку сроков оплаты труда.

5.12.3. Требовать привлечения ответственных лиц Учреждения к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда Работников.

5.12.4. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий Коллективного договора.

5.12.5. Вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5.12.6. Обращаться в суд по заявлению Работников за защитой их прав, предусмотренных трудовым законодательством, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров (ст. 391 ТК РФ, ст. ст. 11, 23 закона о профессиональных союзах).

6. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Понятие рабочего времени. Продолжительность рабочего времени

6.1.1. Режим работы Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

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

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.1.2. Работодатель применяет пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для всех категорий работников, за исключением работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

6.1.3. Рабочее время водителя не может превышать 40 часов в неделю. В случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. Суммированный учет рабочего времени вводится Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива (Приказ Минтранса от 16 октября 2020 года № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»).

6.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается следующим категориям Работников (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

- Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

- Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю;

- социальным педагогам, методистам – 36-часовая рабочая неделя с нормированным рабочим днём;

- старшим воспитателям, воспитателям, инструкторам по физической культуре – 30-часовая рабочая неделя с нормированным рабочим днём;

- воспитателям групп воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) – 25-часовая рабочая неделя с нормированным рабочим днём;

- музыкальному руководителю – 24-часовая рабочая неделя с нормированным рабочим днём;

- учителям-дефектологам – 20-часовая рабочая неделя с нормированным рабочим днем;
- педагогам дополнительного образования, логопедам – 18-часовая рабочая неделя с нормированным рабочим днём.

6.1.5. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, утверждается Работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с Советом трудового коллектива (ст. 105 ТК РФ).

6.1.6. Работодатель вправе привлекать работников, с их письменного согласия, к сверхурочной работе (выполняемой за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной работе (смене), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального количества рабочих часов за учётный период) при:

- необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям не может быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если он несёт ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, – в этом случае работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника допускается при:

- производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта или связи;
- производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение Работников к сверхурочной работе женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего 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, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке (ст. 259 ТК РФ).

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обеспечивает точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере.

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни Работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях (ч. 2 ст. 113 ТК РФ), по согласованию с Советом трудового коллектива и по письменному распоряжению Работодателя (ч. ч. 5, 6, 8 ст. 113 ТК РФ).

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего 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,

Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке (ст. 259 ТК РФ).

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.2. Время отдыха

6.2.1. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством.

6.2.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

В предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами случаях Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью более 28 календарных дней (удлинённые основные отпуска) или в рабочих днях.

Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам определяется федеральным законодательством.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

6.2.3. Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимой обеспеченности нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

6.2.4. В предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами случаях ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию работника в любое удобное время:

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- мужьям, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам;
- супругам военнослужащих;
- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Героям Советского Союза, Героям России, кавалерам орденов Славы;

- Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы;

- почётным донорам России;

- Работникам после возобновления действия трудового договора в связи с призывом Работника на военную службу по мобилизации, направлением на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключением им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

6.2.5. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.2.6. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда – семь календарных дней (ст. 17 ТК РФ);

- Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью от трех до десяти календарных дней (в зависимости от занимаемой должности), определяемой Правилами внутреннего распорядка Учреждения или приказом Учреждения.

6.2.7. Отдельные категории Работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

- 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 (ч. 4 ст. 186 ТК РФ).

6.2.8. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для Работников, в порядке и на условиях, определенных по согласованию с Советом трудового коллектива (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).

6.2.9. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

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

6.2.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях: временной нетрудоспособности Работника; исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если

для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

6.2.12. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

6.2.13. Работникам при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ч. 1 ст. 127 ТК РФ).

6.2.14. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ч. 2 ст. 127 ТК РФ).

6.2.15. 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 (ч. 1 ст. 128 ТК РФ).

6.2.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении 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.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных 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).

6.2.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения зарплаты, продолжительность которого определяется соглашением Сторон (ст. 128 ТК РФ).

6.3. Совет трудового коллектива обязуется:

6.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства в части предоставления отдыха Работникам.

6.3.2. Представлять Работодателю свое мотивированное мнение в случае несогласия при формировании графика отпусков Учреждения.

6.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

6.3.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних Работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

6.3.5. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха.

6.3.6. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст. 216 ТК РФ.

7.3. Работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

7.4. Совет трудового коллектива может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной Советом трудового коллектива, представляется Работодателю.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Обеспечивать безопасные условия труда в Учреждении, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

7.5.2. Создать безопасные условия труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

7.5.3. Обеспечивать право Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников, а также на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на своем рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 216.2 ТК РФ).

7.5.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда, которая представляет собой комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда и процедуры по достижению этих целей.

7.5.5. Создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда (ст. 223 ТК РФ).

7.5.6. Проводить ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

7.5.7. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ).

7.5.8. Обеспечить в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении (ст. 225 ТК РФ). При этом размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы в городе Москве, установленного в соответствии с Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями Работодателей.

7.5.9. Обеспечить проведение контроля состояния условий и охраны труда и безопасности работ в Учреждении.

7.5.10. Создать на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Совета трудового коллектив, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

7.5.11. Организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Работодателя.

7.5.12. Обеспечить беспрепятственный допуск представителей комиссии по охране труда для организации контроля по созданию безопасных условий труда в Учреждении.

7.5.13. Разрабатывать и по согласованию с Советом трудового коллектива утверждать Правила и инструкции по охране труда.

7.5.14. Обеспечить проведение инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

7.5.15. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (абз. 14 ч. 3 ст. 214 ТК РФ).

7.5.16. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников и внеочередных медицинских осмотров.

7.5.17. Обеспечить Работников, занятых на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в особых температурных условиях, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Перечень профессий Работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

7.5.18. Организовать выдачу Работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании (ч. 1 ст. 221 ТК РФ).

7.5.19. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с участием Совета трудового коллектива.

7.5.20. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации.

7.5.21. Участвовать на паритетных началах совместно с Советом трудового коллектива в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные и опасные условия труда.

7.5.22. Обеспечить возмещение вреда, причиненного Работнику в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении им своих трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.5.23. Сохранять за Работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника (ст. 216.1 ТК РФ). На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.5.24. Обеспечить полноправное участие Совета трудового коллектива Учреждения (его представителей) в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

7.5.25. Создать условия для работы комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить членов указанных комиссий от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

7.6. Совет трудового коллектива обязуется:

7.6.1. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения требований по охране труда.

7.6.2. Осуществлять самостоятельно или через уполномоченных Работодателем лиц меры по охране труда, а также контроль над соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды.

7.6.3. Представлять интересы Работников Учреждения по вопросам условий и охраны труда, в том числе при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.6.4. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

7.6.5. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту Работников.

7.6.6. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

7.6.7. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, Совет трудового коллектива вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п. 3 ст. 20 закона о профессиональных союзах).

7.6.8. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, Совет трудового коллектива вправе требовать от Работодателя, администрации Учреждения, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо за неустранение нарушений несут ответственность, предусмотренную законодательством (ст. 20 закона о профессиональных союзах), а также обязуются не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать Работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.7. Работники обязаны (ст. 215 ТК РФ):

7.7.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.7.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

7.7.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

7.7.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.7.5. Проходить в установленном порядке 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;

7.7.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии

используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

7.7.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, 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;

7.7.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ

8.1. Дистанционная работа осуществляется на основании трудового договора (дополнительного соглашения). Работник может выполнять дистанционную работу на постоянной основе (в течение срока действия договора) либо временно.

Временная дистанционная работа осуществляется:

- непрерывно (в пределах шести месяцев). Срок дистанционной работы определяется трудовым договором (дополнительным соглашением);
- периодически (когда выполнение трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте чередуется). График такого чередования устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением).

8.2. Порядок взаимодействия Учреждения с лицами, поступающими на дистанционную работу и с дистанционными работниками, правила организации труда дистанционных работников, режим рабочего времени и времени отдыха и других вопросов во время выполнения трудовой функции дистанционно установлены Положением о дистанционной работе работников ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки».

8.3. При заключении в электронном виде трудовых договоров, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

8.4. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с использованием усиленной неквалифицированной электронной подписи.

8.5. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником.

8.6. Взаимодействие Работодателя и дистанционного Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, осуществляется путем направления электронного документа посредством внутренней (корпоративной) электронной почты.

8.7. Связь между работником и работодателем может также осуществляться посредством использования:

- информационно-телекоммуникационной сети Интернет, включая почтовые программы, различные приложения (в том числе программы-мессенджеры), сервисы, которые позволяют совершать видео- и голосовые звонки, планировать задачи и получать отчеты о проделанной работе, обмениваться текстовыми сообщениями, документами и т.п.;
- телефонной связи с помощью мобильных и стационарных телефонов;
- почтовой связи, при этом стороны направляют почтовые отправления заказными письмами с уведомлением о вручении;
- служб курьерской доставки;
- личных встреч с представителями работодателя в месте нахождения Работодателя.

Адреса (в том числе электронной почты), номера телефонов, реквизиты и иные сведения, используемые для взаимодействия сторон, указываются в трудовом договоре, дополнительном соглашении.

8.8. При подаче дистанционным Работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному Работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении Работника.

8.9. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением (вариант, если медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа: дистанционный Работник представляет Работодателю сведения о серии и

номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа).

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

9.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий Работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха Работников и членов их семей.

9.2. Стороны исходят из того, что помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ);
- при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ);
- при совмещении работы с получением образования (ст. ст. 173-174, 176-177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника (ст. 84.1 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 22 ТК РФ).

9.3.2. Возмещать вред, причиненный Работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей.

9.3.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством.

9.3.4. Освободить Работника от работы для прохождения диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, на основании письменного заявления Работника (ст. 185.1 ТК РФ).

9.3.5. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления следующим категориям Работников:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии

в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, – до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

9.3.6. Производить выплаты социального характера в форме материальной помощи в пределах, позволяющих фондом оплаты труда Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников.

9.3.7. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива вправе устанавливать за счет собственных средств дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, социально-бытовые льготы и компенсации для Работников Учреждения или отдельных категорий рабочих.

9.3.8. В соответствии с принятым Коллективным договором Работодатель обязуется принимать меры, необходимые для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.4. Совет трудового коллектива обязуется:

9.4.1. Представлять и защищать права и интересы Работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем (закон о профессиональных союзах, ст. 30 ТК РФ).

9.4.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников Учреждения по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

9.4.3. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.4. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда и иных фондов Учреждения.

9.4.5. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, своевременностью внесения в них обязательных записей, а также за представлением в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (сведений о трудовой деятельности) в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

9.4.6. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ).

9.4.7. Представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.4.8. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.4.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.4.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

9.4.11. Участвовать в работе комиссий Учреждения при проведении аттестации Работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений.

9.4.12. Оказывать содействие в получении материальной помощи работникам, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации.

9.4.13. Совместно с Работодателем организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

9.5. Защита трудовых прав работников:

9.5.1. Работодатель включает представителей Совета трудового коллектива, уполномоченных Работниками, в коллегиальные органы управления Учреждения в соответствии с п. 3 ст. 16 закона о профессиональных союзах (ст. 52 ТК РФ).

Конкретные формы участия Работников в лице их представительного органа – Совета трудового коллектива в управлении Учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

9.5.2. Совет трудового коллектива имеет право на осуществление контроля над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.5.3. Работодатель обеспечивает участие членов Совета трудового коллектива в рассмотрении жалоб и заявлений от Работников в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления Работника, Совет трудового коллектива как представительный орган Работников обращается в органы государственного надзора (Федеральную инспекцию труда) или в суд (ст. ст. 384, 387, ст. ст. 353-365, 390, 391 ТК РФ).

9.5.4. Совет трудового коллектива оказывает непосредственную помощь Работникам Учреждения в составлении обращений в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в их заседаниях при рассмотрении жалоб в целях защиты прав Работников (ст. 370 ТК РФ, ст. ст. 29, 30 закона о профессиональных союзах).

9.5.5. В целях самозащиты трудовых прав Работник, известив Работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Коллективным договором (ст. ст. 353, 379, 380 ТК РФ).

9.5.6. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в Совет трудового коллектива о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и Совет трудового коллектива будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, законом о профессиональных союзах, Законом города Москвы «О социальном партнёрстве», Московским трёхсторонним соглашением и настоящим Коллективным договором.

10.2. Работодатель содействует деятельности Совета трудового коллектива, реализации законных прав Работников и их представителей.

10.3. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Совета трудового коллектива со стороны руководителей Учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц Учреждения.

10.4. Работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ развития Учреждения.

10.5. Работодатель бесплатно предоставляет Совету трудового коллектива оргтехнику, компьютерную, множительную технику, осуществляет их техническое обслуживание, а также предоставляет Совету трудового коллектива необходимые нормативные правовые документы.

10.6. Для осуществления уставной деятельности Совета трудового коллектива Работодатель предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.7. Совет трудового коллектива вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвящённых вопросам социально-экономического развития Учреждения и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в десятидневный срок рассматривать по существу предложения Совета трудового коллектива и сообщать мотивированные ответы.

10.8. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Совета трудового коллектива или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Совета трудового коллектива в обязательном порядке включаются в комиссии: реорганизации, ликвидации организации; по аттестации Работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев в Учреждении.

10.9. Для проведения Советом трудового коллектива работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, соглашений, уполномоченные представители Совета трудового коллектива вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать отделы, помещения, иные места работы в Учреждении;
- в интересах Работника (с его письменного согласия) запрашивать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять условия труда, порядок начисления по заработной плате и т.п.

10.10. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время собрания Совета трудового коллектива при условии заблаговременного согласования даты и времени их проведения.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 34 (тридцать четыре) листа

Директор ГБУ ЦССБ «Каховские ромашки»

К.А. Гуськов

«10» сент. 2025 г. г. Каховка



От работодателя
Директор
ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки»

_____ К.А. Туськов

«15» октября 2025 г.



От работников
Председатель Совета трудового коллектива
ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки»

_____ А.В. Новиков

«15» октября 2025 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к коллективному договору от 10 октября 2025 года
Государственного бюджетного учреждения города Москвы
Центра содействия семейному воспитанию «Каховские ромашки»
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

г. Москва

Государственное бюджетное учреждение города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Каховские ромашки» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки», Учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Учреждения Гуськова Константина Андреевича, действующего на основании Устава и работники ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки», именуемые в дальнейшем «Работники», в лице председателя Совета трудового коллектива Новикова Александра Владимировича, действующего на основании протокола Общего собрания трудового коллектива от 26 июня 2025 года № 5/ОС, вместе именуемые «Стороны» заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки» от 10 октября 2025 года (далее – Дополнительное соглашение) о нижеследующем:

1. Стороны договорились внести в коллективный договор ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки» от 10 октября 2025 года (далее – Коллективный договор) следующие изменения:

1.1. В абзаце 5 пункта 4.5 раздела 4 Коллективного договора слова «малолетних детей» заменить словами «детей в возрасте до четырнадцати лет».

1.2. В подпункте 4.9.6 пункта 4.9 раздела 4 Коллективного договора слова «с предварительного согласия» заменить словами «с учетом мнения».

1.3. В подпункте 5.10.2 пункта 5.10 раздела 5 Коллективного договора слова «минимального размера оплаты труда» заменить словами «размера минимальной заработной платы в городе Москве».

1.4. В абзаце 2 подпункта 6.1.4 пункта 6.1 раздела 6 Коллективного договора слова «(ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)» исключить.

1.5. Абзац 2 подпункта 6.2.7 пункта 6.2 раздела 6 Коллективного договора дополнить словами: «Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.».

2. Настоящее Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора, вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует до окончания действия Коллективного договора.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 1262 ОТ 15.10 2025 г.