

607

Представитель работодателя  
Директор ГБУ ЦССВ  
«Каховские ромашки»



К.А. Гуськов

« 12 » октября 2022 г.

Представитель работников,  
Председатель Совета трудового  
коллектива ГБУ ЦССВ  
«Каховские ромашки»

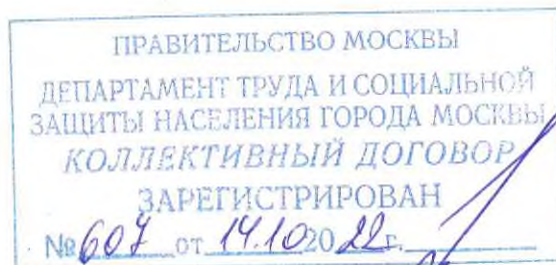
Т.В. Молчанова

« 12 » октября 2022 г.

# 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»)

на 3 (три) года



## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений. Оплата и нормирование труда .....	5
3. Трудовой договор и обеспечение занятости .....	13
4. Рабочее время и время отдыха.....	17
5. Охрана труда.....	22
6. Социальные гарантии и компенсации. Защита трудовых прав работников	26
7. Работа с молодежью.....	29
8. Обеспечение прав и гарантий деятельности совета трудового коллектива	30
9. Контроль за выполнением коллективного договора .....	32
10. Заключительные положения .....	33

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий 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 – Учреждение). Коллективный договор заключен между работниками Учреждения (далее – Работники), представляемыми Советом трудового коллектива ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки» в лице председателя Молчановой Татьяны Владимировны, действующей на основании протокола № 1 от 15 августа 2022 года, и работодателем в лице директора Учреждения Гуськовым Константином Андреевичем, действующего на основании Устава Учреждения (далее – Работодатель), совместно именуемыми в дальнейшем «Стороны».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федерального закона от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ № 10-ФЗ);
- иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем в лице их представителей (ч.1. ст. 40 ТК РФ).

1.5. Предметом Коллективного договора являются, как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании Работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работникам Работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, с учетом финансово-экономического положения Учреждения (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Совет трудового коллектива, действующий на основании Положения о Совете трудового коллектива ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки», утвержденного протоколом № 1 от 15 августа 2022 года, является полномочным представительным органом Работников Учреждения, защищающим интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора (ст. 29 ТК РФ).

1.7. 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, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, ФЗ № 10-ФЗ.

1.8. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Учреждения устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.9. 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 (конференцией) 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).

1.10. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.11. Итоги выполнения Коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании Работников не реже одного раза в год.

1.12. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, и обеспечивать гласность выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды).

1.14. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности, установленные ТК РФ для его заключения.

1.15. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3 лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Переговоры по разработке нового Коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания действующего Коллективного договора.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

### **2.2. В этих целях Работодатель обязуется:**

2.2.1. Добиваться успешной деятельности Учреждения, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень, внедрять новую прогрессивную систему оплаты труда.

2.2.2. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и средствами для выполнения служебных обязанностей.

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.4. Определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников по согласованию с Советом трудового коллектива (ч. 3, ст. 196 ТК РФ).

2.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня, медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, содействовать в организации их отдыха и досуга.

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

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

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

2.2.9. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Совета трудового коллектива в соответствии с действующим законодательством.

2.2.10. Сотрудничать с Советом трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров.

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

2.2.12. 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.

2.2.13. Учитывать мнение Совета трудового коллектива при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ развития Учреждения.

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

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

2.2.16. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

### **2.3. Совет трудового коллектива обязуется:**

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

2.3.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (главы 29,30 ТК РФ).

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

2.3.4. Вести переговоры с Работодателем и вносить предложения по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

2.3.5. 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).

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

2.3.7. 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).

2.3.8. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.9. 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.

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

Учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

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

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

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

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

#### **2.4. Работники обязуются:**

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

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

2.4.3. Бережно относиться к имуществу Учреждения.

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

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

2.4.6. 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.

2.4.7. 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.

2.4.8. 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.

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

2.4.10. 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).

2.4.11. 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).

2.4.12. 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).

## **2.5. Работодатель имеет право:**

2.5.1. 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.

2.5.2. Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд.

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

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим Коллективным договором порядке (см. п. 1.13 Коллективного договора).

## **2.6. Совет трудового коллектива имеет право:**

2.6.1. В соответствии с ТК РФ, ФЗ № 10-ФЗ, 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.2 ст. 53 ТК РФ).

2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ч. 3. ст. 53 ТК РФ).

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.



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

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

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

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

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

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

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

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.7.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.7.8. 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).

2.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

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

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

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

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

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

2.7.15. 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.

### **2.8. Оплата и нормирование труда:**

2.8.1. 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).

2.8.2. 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 и ст. 145 ТК РФ).

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

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

## **2.9. Работодатель обязуется:**

2.9.1. Производить доплаты за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника в порядке, установленном по соглашению сторон.

2.9.2. 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).

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

2.9.4. 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 листов 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).

2.9.5. 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).

2.9.6. Производить выплату заработной платы в денежной форме.

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

2.9.8. 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.

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

В случае несвоевременной 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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 (ст. 236 ТК РФ).

2.9.10. 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).

## **2.10. Работодатель обязуется:**

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

2.10.2. 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).

## **2.11. Совет трудового коллектива обязуется:**

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

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

2.11.3. 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.

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

2.11.5. 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 ФЗ № 10-ФЗ).

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 56 и ст. 67 ТК РФ).

Выполнение Работником трудовой функции, определенной трудовым договором, может осуществляться в форме дистанционной (удаленной) работы. Такая работа выполняется вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования (ст. 312.1 ТК РФ).

Взаимодействие дистанционного работника и Работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами в соответствии с Положением о дистанционной работе, которое принимается Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива (ст. 312.3 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 60) 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).

#### **3.2. Работодатель обязуется:**

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

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

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

3.2.4. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

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

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

- перевод на другую работу только по соглашению сторон трудового договора;
- изменение определенных сторонами условий трудового договора;

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости;
- при смене собственника имущества Учреждения, изменении его подведомственности, его реорганизации, лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде.

3.2.7. Сообщать в письменной форме Совету трудового коллектива, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения, о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с ч.1. п.2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях Работников - соответственно не менее чем за три месяца (ч.1. ст. 82 ТК РФ).

3.2.8. 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.

3.2.9. Представлять в Совет трудового коллектива не позднее двух месяцев, а при массовом увольнении – трех месяцев, проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.10. 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 профзаболевание;
- инвалиды ВОВ 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.

3.2.11. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом Совета трудового коллектива, возможно только с предварительного согласия Совета трудового коллектива (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

3.2.12. Использовать по согласованию с Советом трудового коллектива внутренние резервы Учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- приостановить наем новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Советом трудового коллектива и по соглашению с Работником, предупредив его об этом не позднее, чем за два месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными Работниками, совместителями.

3.2.13. Заключать с Работниками договоры о дополнительном профессиональном образовании без отрыва от работы, а также направлении Работников на переподготовку.

3.2.14. 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).

3.2.15. Не увольнять по сокращению численности или штата при любом экономическом состоянии Работодателя следующие категории Работников:

- Работников период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть 6 ст. 81 ТК РФ);
- Работников, которым гарантировано сохранение рабочего места на период их отсутствия. Например, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (ч. 4 ст. 256 ТК РФ), а также других работников, находящихся в отпуске (сюда относятся самые разные виды отпусков: учебный, ежегодный основной оплачиваемый отпуск, дополнительный, отпуск без сохранения заработной платы);
- беременных женщин (исключением является случай, когда полностью ликвидируется всё предприятие, ст. 261 ТК РФ).
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет или малолетних детей в возрасте до четырнадцати лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, родителей (иных законных представителей ребенка), единственных кормильцев ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает.

3.2.16. Определять условия, формы и порядок проведения подготовки и дополнительного профессионального образования кадров, обучения вторым профессиям.

**3.3. Совет трудового коллектива обязуется:**

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

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

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

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

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

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



## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени:

4.1.1. Режим работы Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

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.

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 представительного органа работников (Приказ Минтранса № 424 от 16 октября 2020 года «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ч.1 ст. 92 ТК РФ):

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю (ст. 23 Закона о защите инвалидов);
- для Работников, 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 – 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;
- педагогам дополнительного образования, логопедам – 18-часовая рабочая неделя с нормированным рабочим днём.

4.1.2. 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).

4.1.3. 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 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих 3 и более

детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 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. 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 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обеспечивает точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.1.4. 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 и 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.

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.

## **4.2. Время отдыха:**

4.2.1. 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.

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

4.2.3. 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.

4.2.4. 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.

4.2.5. 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).

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

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

4.2.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем, с учетом пожеланий Работника, в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.2.9. 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).

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

4.2.11. 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).

4.2.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ч. 1.ст. 128 ТК РФ).

4.2.13 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 18 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).

### **4.3. Совет трудового коллектива обязуется:**

4.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

4.3.2. Представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения.

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

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

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

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

## 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. 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.

5.2. Работодатель обеспечивает 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.

5.3. Работодатель создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ).

5.4. Работодатель обеспечивает в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Годовой размер выделяемых средств в расчете на каждого работника не ниже размера минимальной заработной платы, определенной в городе Москве в соответствии с Московским трехсторонним соглашением.

В случае снижения величины прожиточного минимума в городе Москве размер минимальной заработной платы сохраняется на прежнем уровне.

5.5. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива ежегодно утверждает перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков.

5.6. Работодатель обеспечивает проведение контроля состояния условий и охраны труда и безопасности работ в Учреждении.

Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Совета трудового коллектива комиссию по охране труда.

Организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Работодателя.

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

5.7. 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.

### **5.8. Работодатель обязуется:**

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

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

5.8.3. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ч. 2. п. 6. ст. 212 ТК РФ).

5.8.4. 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.

5.8.5. Проводить медицинские осмотры за счет Работодателя.

5.8.6. 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.

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

5.8.8. 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, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании (ч. 1. ст. 221, ТК РФ).

5.8.9. 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.

5.8.10. 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.

5.8.11. 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.

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

5.8.13. 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.

## **5.9. Совет трудового коллектива обязуется:**

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

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

5.9.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

5.9.4. Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях Учреждения по вопросам безопасности и охраны труда.

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

5.9.6. 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 ФЗ № 10-ФЗ).

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 ФЗ № 10-ФЗ от 12 января 1996 г.), 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.

## **5.10. Работники обязаны (ст. 215 ТК РФ):**

5.10.1. Соблюдать требования охраны труда.

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

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

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

5.10.5. 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;



5.10.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

5.10.7. 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 части второй статьи 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;

5.10.8. 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.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

6.1. 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.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

### **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. 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).

6.2.2. Возмещать вред, причиненный Работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, (ФЗ от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

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

6.2.4. 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).

6.2.5. Предоставлять Работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника в случаях: рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

6.2.6. Производить выплаты социального характера в форме материальной помощи в пределах, позволяющих фондом оплаты труда

Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ ЦССВ «Каховские ромашки»

6.2.7. 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 и.

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

### **6.3. Совет трудового коллектива обязуется:**

6.3.1. 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 (ФЗ №10-ФЗ и ст. 30 ТК РФ).

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

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

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

6.3.5. 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.

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

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

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

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

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

6.3.11. 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.

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

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

#### **6.4. Защита трудовых прав работников:**

6.4.1. Работодатель включает представителей Совета трудового коллектива, уполномоченных Работниками, в коллегиальные органы управления Учреждения в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ № 10-ФЗ (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.

6.4.2. 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.

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

В случае не разрешения 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).

6.4.4. 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 и 30 ФЗ № 10-ФЗ).

6.4.5. 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 и 380 ТК РФ).

6.4.6. 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.

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

## 7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7.1. В целях более активного участия молодых Работников в повышении эффективности работы Учреждения, обеспечения их занятости, социальной защищенности, вовлечения в активную деловую и общественную жизнь, стороны договорились о нижеследующем.

Работодатель обязуется:

- организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия;

- предоставлять гарантии и компенсации молодым Работникам в период обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором;

- оказывать молодым Работникам всестороннюю поддержку в проявлении личной инициативы в решении производственных задач Учреждения, их карьерном росте;

- обеспечить молодым Работникам доступность занятия самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов;

- осуществлять систематическое поощрение молодежного актива Учреждения, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

8.1. Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, ФЗ № 10-ФЗ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что Совет трудового коллектива является полномочным представителем Работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ № 10-ФЗ),
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения трудового законодательства;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В целях создания условий для успешной деятельности Совета трудового коллектива и его выборного органа в соответствии с ТК РФ, ФЗ №10-ФЗ, другими федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель и должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие Совету трудового коллектива в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

### **8.3. Совет трудового коллектива имеет право:**

8.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства.

8.3.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3.3. Получать информацию от Руководителей и иных должностных лиц о состоянии условий охраны труда, профессиональных заболеваниях.

8.3.4. Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений ТК РФ, федеральных законов и иных актов.

8.3.5. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

8.3.6. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

### **8.4. Работодатель обязуется:**

8.4.1. Соблюдать права Совета трудового коллектива, установленные действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.4.2. Не препятствовать представителям Совета трудового коллектива посещать рабочие места Работников Учреждения (ст. 370 ТК РФ, ФЗ № 10-ФЗ).

8.4.3. Представлять по запросу Совета трудового коллектива информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные

статистической отчетности по согласованному перечню (ст. 37 ч.7 и 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ № 10-ФЗ).

8.4.4. Безвозмездно предоставлять Совету трудового коллектива помещения, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные документы, как для работы самого Совета трудового коллектива, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (ч.1и 2. ст. 377 ТК РФ).

8.4.5. Предоставлять возможность участия председателю Совета трудового коллектива в работе коллегиального руководящего органа Учреждения (глава 8 ТК РФ).

8.4.6. Расследовать и учитывать в организации несчастные случаи, происшедшие с Работниками при выполнении ими своих обязанностей.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор, и их представителями.

9.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

### **9.3. Стороны обязуются:**

9.3.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать Работников о результатах проверок на общих собраниях коллектива Учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Коллективный договор.

9.3.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

### **9.4. Совет трудового коллектива:**

9.4.1. Осуществляет контроль за выполнением Коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов.

9.4.2. Запрашивает у руководства Учреждения информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает ее. При необходимости требует от руководства Учреждения проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем.

9.4.3. Заслушивает на своих заседаниях информацию администрации Учреждения о ходе выполнения положений, мероприятий Коллективного договора.

9.5. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством (ч. 2. ст. 54 ТК РФ).

9.6. Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством (ст. 55 ТК РФ).



## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения (ч. 3 ст. 43 ТК РФ).

10.3. В соответствии со ст. 43 ТК РФ Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

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

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

10.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ и настоящим Коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

10.5. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 ТК РФ и иными федеральными законами.

10.6. Настоящий договор составлен в 3-х экземплярах, каждый из них имеет юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй у председателя Совета трудового коллектива, третий в Департаменте труда и социальной защиты города Москвы.

Представитель работодателя  
Директор ГБУ ЦССВ  
«Каховские ромашки»



К.А. Гуськов

« 12 » октября 2022 г.

Представитель работников,  
Председатель Совета трудового  
коллектива ГБУ ЦССВ  
«Каховские ромашки»

Т.В. Молчанова

« 12 » октября 2022 г.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено  
печатью 33 листов

Директор ГБУ ЦСВ «Каховские ромашки»  
\_\_\_\_\_ /К.А. Гуськов/

