

Представитель работодателя

Директор
ГБУ ЦССВ «Полярная звезда»


М.З. Назаренко
«14» 06 2024 г.



Представитель работников

Председатель Совета трудового
коллектива ГБУ ЦССВ «Полярная
звезда»


О.А. Прилипко
«14» 06 2024 г.

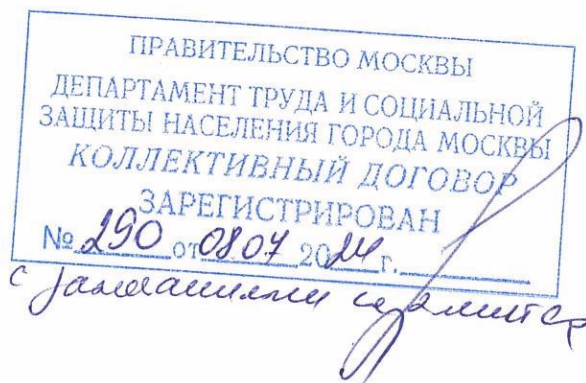
Подпись Прилипко О.А.
удостоверяю

М.З. Назаренко



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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



г. Москва

Настоящий Коллективный договор Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Полярная звезда» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – ГБУ ЦССВ «Полярная звезда», Центр, Коллективный договор) заключен между работодателем в лице директора ГБУ ЦССВ «Полярная звезда» Назаренко Марины Зариковны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работниками в лице председателя Совета трудового коллектива ГБУ ЦССВ «Полярная звезда» (далее – Совет трудового коллектива) Прилипко Ольги Александровны, действующей на основании постановления общего собрания трудового коллектива ГБУ ЦССВ «Полярная звезда», с другой стороны, о нижеследующем:

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ ЦССВ «Полярная звезда» между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон и устанавливающим общие условия оплаты труда, охраны труда, режимов труда и отдыха, развития кадрового потенциала, занятости, предоставления социальных гарантий, прав, обязанностей и ответственности сторон социального партнерства.

Настоящий Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников Центра.

РАЗДЕЛ 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Работодателем.

1.2. В Коллективном договоре также конкретизируются основные положения трудового законодательства Российской Федерации, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через Коллективный договор или иные нормативные акты. Договор распространяется на всех работников ГБУ ЦССВ «Полярная звезда».

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в целях:

1.3.1. Обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня

жизни работников.

1.3.2. Создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Центра, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации Центра.

1.3.3. Поддержания социальной стабильности, укрепления трудовой дисциплины в учреждении, повышения эффективности финансово-экономической деятельности и конкурентоспособности Центра путем согласования интересов работников и работодателя.

1.3.4. Создания социально-экономических условий для высокопроизводительного труда, снижения непроизводительных расходов и повышения качества работы, обеспечения здоровых и безопасных условий труда, роста социальной защищенности, создания условий для достойного труда работников, привлечения и закрепления квалифицированных кадров в учреждении.

1.3.5. Формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций.

1.3.6. Предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3.7. Создания благоприятного климата среди работников.

1.4. Работодатель и работники обязуются строить отношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства, предусмотренными трудовым законодательством Российской Федерации, а также вытекающими из смысла положений настоящего Коллективного договора, в том числе на принципах:

- равноправия;
- уважения и учета интересов сторон;
- заинтересованности и участия в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности и полномочности принятия на себя обязательств работодателем и работниками;
- реальности, экономической обоснованности и безусловной обязательности выполнения, принимаемых на себя обязательств в сфере

режима работы и оплаты труда, занятости, создания безопасных и здоровых условий труда, защиты трудовых прав работников и предоставления им дополнительных социальных гарантий;

- контроля за выполнением настоящего Коллективного договора;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине настоящего Коллективного договора.

1.5. Работодатель обязуется:

1.5.1. Добиваться стабильности финансового положения Центра.

1.5.2. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

1.5.3. Внедрять современные системы управления и информационные технологии.

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

1.5.5. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

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

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

1.5.8. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

1.5.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

1.5.10. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством.

1.5.11. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и осуществления контроля за его выполнением.

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

1.5.13. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального

государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.5.14. Рассматривать информацию Совета трудового коллектива о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах Совету трудового коллектива.

1.5.15. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Центром в предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, формах.

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

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

1.5.18. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.5.19. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.6. Совет трудового коллектива обязуется:

1.6.1. Способствовать устойчивой деятельности работодателя, предусмотренными действующим законодательством Российской Федерации способами и средствами.

1.6.2. Нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, неукоснительное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных правовых актов.

1.6.3. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

1.6.4. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства Российской Федерации, соглашений настоящего Коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

1.7. Работники обязуются:

1.7.1. Добросовестно, полно, качественно и своевременно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией.

1.7.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

1.7.3. Соблюдать трудовую дисциплину и установленный режим труда.

1.7.4. Выполнять установленные нормы труда.

1.7.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

1.7.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

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

1.7.8. Постоянно повышать свою квалификацию путем самообразования и обучения, организуемого работодателем.

1.7.9. Создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу среди работников, уважать права и мнение других работников.

1.8. Сфера действия Коллективного договора.

1.8.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Центра, в том числе и на руководителя Центра. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.8.2. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с настоящим Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников до подписания трудового договора.

1.9. Ни одна из сторон настоящего Коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

1.11. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, соглашениями и ранее действовавшим Коллективным договором.

1.12. Настоящий Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников Центра, установленный законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.13. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, города Москвы, принятые в период действия настоящего Коллективного договора и улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих положений настоящего Коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.14. В случаях, если законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, города Москвы положение работников ухудшается, действуют условия настоящего Коллективного договора.

1.15. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности финансового обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за их исполнением.

1.16. Общие обязательства работодателя.

1.16.1. Работодатель и уполномоченные им должностные лица признают право Совета трудового коллектива на ведение переговоров и заключение настоящего Коллективного договора от имени работников.

1.16.2. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным полномочным представителем работников.

1.16.3. Работодатель обязуется содействовать деятельности Совета трудового коллектива; не вмешиваться в деятельность Совета трудового коллектива, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником Центра и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором и трудовым договором.

2.1.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора и иных локальных актов Центра.

2.1.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.4. Трудовые отношения с работниками при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с учредительными документами, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными актами Центра, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.4. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора, соглашений, иных локальных нормативных актов.

2.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

2.5.1. Лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5.2. Беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до

полутора лет.

2.5.3. Лиц, не достигших возраста восемнадцати лет.

2.5.4. 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.

2.5.5. Лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу.

2.5.6. Лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

2.5.7. Лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.5.8. Иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.6. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Центра и его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.7. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.8. 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.

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, в числе обязательных для предъявления работодателю документов должно представить трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или

работник поступает на работу на условиях совместительства. При заключении трудового договора впервые до 01 января 2021 года по заявлению работника работодателем оформляется трудовая книжка. При отсутствии такого заявления, работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.11. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказов: о приеме на работу, о переводе на другую работу, об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки или предоставить сведения о трудовой деятельности работника в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации; справки: о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставлены работнику безвозмездно.

2.12. При увольнении работника по собственному желанию по истечении срока предупреждения об увольнении, работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и (или) предоставить сведения о трудовой деятельности работника в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работнику и произвести с ним окончательный расчет.

2.13. В соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации при заключении трудового договора работодателю предъявляются следующие документы:

2.13.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

2.13.2. Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

2.13.3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного учета), в том числе в форме

электронного документооборота.

2.13.4. Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

2.13.5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.13.6. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.13.7. Заключение о состоянии здоровья (медицинскую книжку).

2.13.8. Справки из психиатрического и наркологического диспансеров о не состоянии на учете.

2.13.9. Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

2.13.10. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.14. Работодатель совместно с работником определяет условия трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.15. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором.

2.16. Работодатель и работники обязуются выполнять условия

заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.17. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников, рассматриваются предварительно с участием Совета трудового коллектива.

2.18. В соответствии со ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации критерии массового увольнения определяются в отраслевых и территориальных соглашениях. В соответствии с п. 2.13 Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, критериями массового увольнения следует считать показатели численности увольняемых работников организаций с численностью работающих от 15 и более человек за определенный период времени.

2.18.1. Увольнение в течение 30 календарных дней более 25% работников организации от общей численности, работающих в организации.

2.18.2. Увольнение работников в связи с ликвидацией организации либо изменением организационно-правовой формы.

2.18.3. Сокращение численности или штата работников организации в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

2.19. Работодатель обязуется заблаговременно, а именно: не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Совет трудового коллектива проекты распоряжений о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.20. Работодатель:

2.20.1. Организует свою работу в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

2.20.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости осуществляет согласованные с Советом трудового коллектива мероприятия по обеспечению занятости, предоставлению гарантий и компенсаций работникам Центра.

2.20.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохраняют за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника Центра.

2.20.4. В случае ликвидации Центра либо сокращения численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись сообщает об этом работникам Центра, а также информируют Совет трудового коллектива и орган службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Центра может привести к массовому увольнению работников Центра, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.20.5. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Центра предлагает работнику другую имеющуюся работу с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Увольнение по сокращению численности или штата работников организации, несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, 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 учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.20.6. При сокращении численности или штата работников Центра учитывает нормы статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации о преимущественном праве на оставление на работе.

Помимо указанных в ней категорий работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- одиноких родителей, воспитывающих ребенка, не достигшего 18-летнего возраста;
- несовершеннолетних работников;
- двух работников из одной семьи.

2.20.7. Увольнение работников осуществляет в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.20.8. С письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.20.9. Предоставляет работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

2.20.10. Предоставляет работникам, получившим предупреждение о расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, свободное от работы время (не менее одного оплачиваемого дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением последнего.

2.20.11. Оказывает содействие высвобождаемым работникам Центра в трудоустройстве.

2.20.12. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников Центра, в состав аттестационных комиссий включаются представители Совета трудового коллектива.

2.20.13. Работникам, уволенным из Центра в связи с сокращением численности или штата, предоставляет возможность трудоустройства в Центр в случае создания (восстановления) в нем новых рабочих мест.

2.21. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника

(далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

2.22 При расторжении трудового договора по инициативе работодателя учитываются нормы статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.23 Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора предоставляются в соответствии с нормами статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.24 Трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, предоставляются в соответствии с нормами пункта 7 статьи 351 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.25 Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий предоставляются в соответствии с нормами пункта 1 статьи 264 Трудового кодекса Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива и являющимися приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение № 1).

3.2. Для работников устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением лиц, для которых трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность

рабочего времени (педагогические работники). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Центра.

3.3. В Центре отдельным работникам устанавливается ненормированный рабочий день, в соответствии с которым по распоряжению работодателя данные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.4. В целях реализации статей 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации и компенсации работникам Центра дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени стороны настоящего Коллективного договора пришли к соглашению установить следующий перечень работников с ненормированным рабочим днем: директор и его заместители.

3.5. Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством, а в других случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива. В соответствии с частью 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия.

3.6. По просьбе работников работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Центра.

3.7. В Центре устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Так же приказом директора Центра и трудовым договором для некоторых категорий работников может устанавливаться иной режим рабочего времени (работы), в том числе сменный график работы.

3.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы уменьшается на один час.

3.9. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

3.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; для некоторых категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной ежегодный оплачиваемый отпуск).

3.11. Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в условиях ненормированного рабочего дня возникает у работников независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

3.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется в указанный срок довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

3.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы, на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

3.15. Работодатель может по личному заявлению работника устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью три календарных дня по следующим основаниям:

3.15.1. В случаях вступления в брак работника Центра или его детей.

3.15.2. В случаях рождения или усыновления ребенка.

3.15.3. В случаях смерти супруга (супруги), родителей и иных близких родственников работника (детей, усыновителей, усыновленных, родных братьев и сестер, дедушки, бабушки, внуков).

3.16. В соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

3.16.1. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

3.16.2. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году.

3.16.3. Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.16.4. В соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации и других случаях, предусмотренных настоящим кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами либо настоящим Коллективным договором – не менее десяти календарных дней.

3.17. Одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся в первом классе, предоставляется один оплачиваемый выходной день – в первый день учебного года.

3.18. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.19. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий.

Оплата производится пропорционально отработанному времени. Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в соответствии с медицинским заключением снижается норма обслуживания, либо они переводятся на другую более легкую работу с сохранением среднего заработка.

3.20. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

3.21. Работникам, не имевшим по итогам календарного года потери рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня, который оплачивается за счет экономии фонда оплаты труда и/или средств от приносящей доход деятельности.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по данному основанию необходимо использовать в течение года, за который он предоставляется. При увольнении не подлежит компенсации.

3.22. Работающим в Центре инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.23. Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

3.24. Работодатель обязуется не допускать установления в индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительных оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также по сравнению с другими работниками Центра.

3.25. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

3.26. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год обязательной диспансеризации (прохождение диспансеризации в рабочее время).

3.27. Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда, график сменности.

3.28. Работодатель предоставляют работникам, имеющим детей-инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.29. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные статьями 116 - 119 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в случаях, предусмотренных другими нормативными правовыми актами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Порядок их предоставления определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.30. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.31. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются в соответствии с нормами статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы Центра и формированию фонда оплаты труда работников Центра.

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются настоящим Коллективным договором, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.3. Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

4.3.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4.3.2. Единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

4.3.3. Профессиональных стандартов.

4.3.4. Государственных гарантий по оплате труда.

4.3.5. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

4.3.6. Мнения Совета трудового коллектива.

4.4. Работодатель обеспечивает минимальную заработную плату в соответствии с Московским трехсторонним соглашением.

4.5. Работникам Центра, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), дополнительный объем работ или обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника Центра устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

4.6. При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника Центра, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника Центра, за работником Центра сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада заработной платы, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника Центра оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.7. Работникам Центра производится оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с нормами, установленными трудовым законодательством Российской

Федерации.

4.8. На время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

4.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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.

4.10. Оплата труда работников Центра, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива на основании нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и фиксируются в Положении об оплате труда работников.

4.11. Локальные нормативные акты Центра, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателями с учетом мнения Совета трудового коллектива и извещением работников не позднее, чем за два месяца до их введения.

4.12. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 20 числа каждого месяца – аванс, 5 числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки работодатели несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.13. Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, регулируется трудовым законодательством.

4.14. Работа в сверхурочное время оплачивается в размерах, установленных Положением об оплате труда работников, но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4.15. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.16. Оплата труда работников Центра, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы,

примерными отраслевыми рекомендациями по введению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и локальными нормативными актами Центра.

4.17. При направлении на переподготовку с отрывом от работы за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы.

РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Формы социально-бытового обслуживания, гарантии, льготы и компенсации для работников устанавливаются с учетом возможностей Центра и потребностей работников.

5.2. Работодатель:

5.2.1. Обеспечивает финансирование расходов, связанных с реализацией социальных гарантий.

5.2.2. Настоящий Коллективный договор предусматривает выплаты всех видов установленных законодательством пособий:

5.2.2.1. По временной нетрудоспособности.

5.2.2.2. По беременности и родам.

5.2.2.3. По уходу за ребенком до достижения 1,5 лет.

5.2.2.4. На погребение близких родственников, находящихся под опекой.

5.2.3. Осуществляет мероприятия, направленные на проведение профилактических прививок, снижение заболеваемости и травматизма.

5.2.4. В целях закрепления рабочих кадров на производстве направляет усилия на восстановление наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта.

5.2.5. Предоставляет за счет средств Центра:

5.2.5.1. Возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения молодежи.

5.2.5.2. Профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми.

5.2.6. Предусматривает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах.

5.2.7. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.2.8. Оплачивает командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки; работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность.

5.2.9. За счет собственных средств оплачивает прохождение независимой оценки квалификации при направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации.

5.2.10. Своевременно уплачивают единый социальный налог в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

5.2.11. Обеспечивают своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

5.2.12. Рассматривает ходатайства Совета трудового коллектива о представлении работников в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями, благодарностями, почетными грамотами и наградами.

5.3. Работодатель, исходя из собственных нужд, проводит профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников.

Работникам, проходящим подготовку (обучение), работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работодателем с работником

заключается ученический договор в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

Стороны пришли к соглашению, что работник в соответствии с полученной квалификацией обязан проработать по трудовому договору с работодателем в течение двух лет с даты получения квалификации.

РАЗДЕЛ 6. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты социального характера осуществляются в зависимости от финансовых возможностей Центра.

6.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат социального характера:

- пособие на погребение;
- единовременная социальная выплата;
- материальная помощь.

6.3. Пособие на погребение выплачивается близким родственникам, взявшим на себя обязанность осуществлять погребение умершего - при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства. Пособие на погребение выплачивается в размере до пятидесяти тысяч рублей.

6.4. Единовременная социальная выплата и ее размер утверждаются Учредителем.

6.5. Материальная помощь оказывается при возникновении у работников особых обстоятельств. Она является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности Центра и не связана с индивидуальными результатами работников. Она не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда. Её основная цель – создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем. Конкретный размер материальной помощи устанавливается директором Центра и определяется в зависимости от каждой ситуации и финансовых возможностей Учреждения. Выплата производится после издания приказа директора Центра.

Материальная помощь оказываться единовременно в течение календарного года.

Материальная помощь не может носить регулярный характер и выплачивается по заявлению работника на основании документального подтверждения в следующих случаях:

- в связи с длительной нетрудоспособностью при оформлении

листка нетрудоспособности в размере до пятидесяти тысяч рублей;

- в связи с чрезвычайными ситуациями, при предъявлении документов, подтверждающих факт чрезвычайной ситуации в размере до пятидесяти тысяч рублей;

- в связи со смертью близких родственников, при предъявлении свидетельства о смерти в размере до пятидесяти тысяч рублей.

Работникам по внешнему совместительству материальная помощь не оказывается.

РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения как одно из приоритетных направлений работы.

7.2. В учреждении в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации создаются комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и представители Совета трудового коллектива.

Работодатели создают необходимые условия для работы комиссий по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.).

7.3. Работодатель разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников Центра в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

7.4. Работодатель систематически информирует работников о нормативных требованиях к условиям работы на рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

7.5. Работодатель проводит своевременно и качественно обучение работников требованиям безопасности, проверку их знаний по охране труда, а также предусмотренные законодательством виды инструктажей.

7.6. Работодатель обеспечивает соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин, а также лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную.

Запрещается подъем и переноска женщинами тяжестей, превышающих установленные для них нормы (предельная масса поднимаемого и

перемещаемого груза при условии чередования с другой работой (до 2 раз в час), не должна превышать 10 кг; при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены масса груза не может превышать 7 кг) (Письмо Минтруда России от 22.06.2016 N 15-2/ООГ-2247 «О работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей»).

Нормы предельно-допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет регламентируются постановлением Минтруда России от 07 апреля 1999 г. № 7.

7.7. В Центре в обязательном порядке вводится должность специалиста по охране труда.

При наличии финансовых возможностей работодатель для выполнения функций по охране труда может заключать гражданско-правовой договор с организацией или специалистом, оказывающим услуги в области охраны труда, аккредитованными в установленном порядке.

7.8. Работодатель ежегодно проводит анализ производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях), разрабатывает мероприятия по его снижению (недопущению), подготавливает и сдает в установленном порядке соответствующие отчеты.

7.9. Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключения соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

7.10. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам Центра бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства.

7.11. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, и в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель в соответствии с требованиями охраны труда обеспечивает работников лечебно-профилактическим обслуживанием. В этих целях работодателем оборудуются помещения для оказания медицинской помощи, а также санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.13. В соответствии со статьей 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.14. Предложения Совета трудового коллектива по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

7.15. В случае установления факта грубой неосторожности работника, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 229.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.16. Работодатель при наличии финансовой возможности выделяет средства на проведение оздоровительных мероприятий среди работников Центра и членов их семей, принимает меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение, отдых и в детские оздоровительные лагеря.

7.17. Стороны пришли к соглашению, что будут осуществлять контроль за соблюдением технологических перерывов, которые устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами для отдельных категорий работников, видов работ и условий ее выполнения.

Основными правилами, регулирующими общие требования к организации режима труда с ПЭВМ, стороны пришли к соглашению считать положения, предусмотренные в Типовой инструкции по охране труда при работе на персональном компьютере (ТОИ Р-45-084-01), утвержденной приказом Минсвязи России от 02 июля 2001 № 162, а также в Санитарно-

эпидемиологических правилах и нормах СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03 июня 2003 № 118.

В случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с видеодисплейным терминалом (ввод данных, набор текстов и т.п.) с напряжением внимания и сосредоточенности при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с ПЭВМ, организуются перерывы на 10-15 минут через каждые 45-60 минут работы. Время перерывов включается в рабочее время.

7.18. Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ или не более 3-х часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами (постановление Министерства здравоохранения Российской Федерации от 03 июня 2003 г. «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПин 2.2.2/2.4.1340-03»).

Работодатель обеспечивает комфортные условия труда для женщин, ожидающих ребёнка, создает условия для работающих кормящих мам, обеспечивает проведение и прохождение периодических медицинских осмотров работниками и предоставляет один оплачиваемый день в год для их прохождения.

7.19. В целях поддержания здоровья работников допускается использовать инфраструктуру Центра (тренажёрные, спортивные залы, и др.) работниками за пределами их рабочего времени и без нарушения нормальной деятельности Центра.

7.20. В целях сокращения потерь рабочего времени вследствие временной нетрудоспособности и популяризации здорового образа жизни стороны договорились проводить один раз в год спортивный праздник (день спорта) для работников Центра с привлечением к участию в нём воспитанников Центра.

7.21. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве создает специальную комиссию по расследованию причин травм. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители работодателя. Комиссию возглавляет работодатель.

7.22. Расследование несчастных случаев на производстве осуществляется в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 г. № 223

«Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

7.23. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, и с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

7.24. Работодатель организует в структурных подразделениях аптечки первой медицинской помощи, а заведующий отделением осуществляет контроль за сроками их годности.

РАЗДЕЛ 8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. Сознвая важность работы с молодыми специалистами (до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи, работодатель:

8.1.1. Содействует реализации государственной политики в области занятости, получения дополнительного профессионального образования молодым работникам, оказания им эффективной помощи в профессиональной и социальной адаптации и осуществляет работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Создает условия для реализации научно-практического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

8.1.3. Содействует развитию молодежного движения в Центре, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства и других форм работы с молодежью.

8.1.4. Создает условия для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.

8.1.5. Формирует условия для духовно-нравственного воспитания молодежи.

8.1.6. Обеспечивает условия для реализации творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской деятельности

и креативной деятельности.

8.1.7. Создает условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения.

8.1.8. Создает условия для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей.

8.1.9. Поощряет молодых работников Центра, добившихся высоких показателей в работе.

РАЗДЕЛ 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВА И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9.1. Взаимоотношения работодателя и Совета трудового коллектива строятся в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации, на основании соглашений, настоящего Коллективного договора.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что работодатель:

- не препятствует вступлению работников Центра в Совет трудового коллектива;

- соблюдает права и гарантии Совета трудового коллектива, способствует его деятельности, не допуская ограничения, установленных законом прав и гарантий деятельности и не препятствуют функционированию Совета трудового коллектива в Центре;

- предоставляет Совету трудового коллектива по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

- предоставляет Совету трудового коллектива право проведения собраний, заседаний в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности Центра. Выделяет для этого помещение в согласованные с Советом сроки.

9.3. Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы членов трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ним отношений.

9.4. Работодатель в целях создания условий для участия Совета трудового коллектива в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

9.4.1. Предоставляет Совету трудового коллектива информацию о деятельности Центра.

9.4.2. Предоставляет право председателю Совета трудового коллектива принимать участие в оперативных совещаниях Центра с правом совещательного голоса в соответствии с Уставом Центра и Коллективным договором.

9.4.3. Предоставляет Совету трудового коллектива помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.5. Работодатель и его должностные лица обязаны оказывать содействие деятельности Совета трудового коллектива.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует по «04» сентября 2026 г.

10.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, рационализации действующей структуры управления, необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.3. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

10.4. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

10.5. Стороны настоящего Коллективного договора:

10.5.1. Не могут в течение срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.5.2. Обеспечивают участие представителей другой стороны настоящего Коллективного договора в работе своих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением.

10.5.3. Своевременно предоставляют друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и работодателя.

10.6. В период действия Коллективного договора при условии соблюдения его требований обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры, применяя установленные законодательством способы их решения.

10.7. При установлении имеющихся фактов, снижающих уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в настоящий Коллективный договор только на основании их обсуждения в Совете трудового коллектива, основных структурных подразделениях в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и утверждается Общим собранием работников при представлении работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования, т.е. путем заключения дополнительного соглашения к Коллективному договору.

10.8. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения условий Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

10.9. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах производится из средств работодателя.

10.10. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по

Коллективному договору.

10.11. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Комиссией, проводившей коллективные переговоры по разработке и подготовке к заключению настоящего Коллективного договора.

10.12. Стороны регулярно, но не реже чем одного раза в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

10.13. Работодатель и его представители за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.14. За невыполнение обязательств, принятых Советом трудового коллектива, виновные лица, в том числе члены Совета трудового коллектива, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.15. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем на уведомительную регистрацию.

10.16. В период действия Коллективного договора в случае его выполнения Совет трудового коллектива содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

10.17. Работники предоставляют право Совету трудового коллектива договариваться с работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

10.18. В случае возникновения коллективного трудового спора его рассмотрение производится сторонами в Трудовом арбитражном суде для разрешения коллективных трудовых споров, находящемся по адресу: г. Москва, 129010, Протопоповский пер., д. 25. Решение Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров стороны обязуются исполнить.

Дата заключения Коллективного договора «14» июня 2024 года.

Приложения к Коллективному договору:

- Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ ЦССВ «Полярная звезда»;
- Приложение № 2 Положение об оплате труда работников ГБУ ЦССВ «Полярная звезда»;
- Приложение № 3 Положение о материальном стимулировании работников ГБУ ЦССВ «Полярная звезда»;
- Приложение № 4 Соглашение по охране труда.

Директор
ГБУ ЦССВ «Полярная звезда»


_____ М.3. Назаренко



Председатель
Совета трудового коллектива


_____ О.А. Прилипко