

От работников:

Председатель общего собрания
ГБУ ЦССВ «Радуга»

О.В. Монова

«15» июля 2024 года.

Подпись О.В. Моновой

Заверяю

О.С. Кежаев



От работодателя:

Директор
ГБУ ЦССВ «Радуга»

О.С. Кежаев

«15» июля 2024 года.

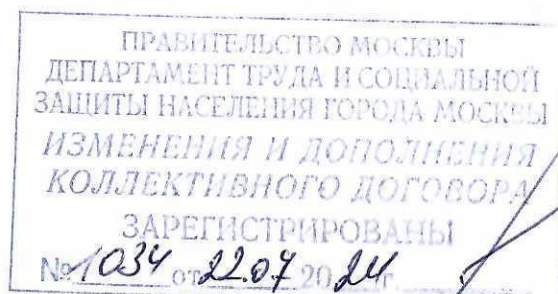
М.П.



**СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГБУ ЦССВ «Радуга»
на период с «15» апреля 2024 по «14» апреля 2027гг.**

Представитель Работодателя ГБУ ЦССВ «Радуга», в лице директора Учреждения О.С. Кежаева, действующего на основании Устава с одной стороны, и представитель Работников в лице председателя общего собрания Работников Учреждения О.В. Моновой, уполномоченного решением общего собрания Работников (протокол собрания № 1 от «15» апреля 2024г.), с другой стороны, в порядке установленном ст. 44 ТК РФ заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Внести изменения в Коллективный договор с на период с «15» апреля 2024 по «14» апреля 2027гг.
2. Настоящие изменения в Коллективный договор ГБУ ЦССВ «Радуга» на период с «15» апреля 2024 по «14» апреля 2027гг. вступают в силу с «08» июля 2024 года.
3. Другие условия Коллективного договора, не затронутые настоящим Соглашением, считать неизменными и обязательными для исполнения сторонами.



Москва
2024

Стороны пришли к Соглашению внести в Коллективный договор на период с «15» апреля 2024 по «14» апреля 2027гг. следующие изменения:

1. Пункт 3. Раздела «Содержание» **Коллективного договора** изложить в следующей редакции:

«3. Коллективный договор между работодателем и работниками Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Радуга» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы на период с 15.04.2024 по 14.04.2027гг. 4-27».

2. Подпункт 8-9 п. 2.5. Статьи 2 «ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ» **Коллективного договора** исключить.

3. Подпункт 6 п. 2.7. Статьи 2 «ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ» **Коллективного договора** изложить в следующей редакции:

« - испытательный срок при приеме на работу не устанавливается для лиц указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ, а также при приеме работника на работу на срок до двух месяцев (ст. 289 ТК РФ)».

4. Пункт 5.13. Статьи 5. «РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ» **Коллективного Договора** после слова «год» дополнить словами:

«..за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом РФ (ст. 99 ТК РФ)».

5. Пункт 5.17. Статьи 5. «РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ» **Коллективного договора** дополнить абзацем:

«При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда».

6. Пункт 6.3. Статьи 6. «ВРЕМЯ ОТДЫХА» **Коллективного договора** дополнить абзацем:

«Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников».

7. Абзац 4 п. 6.4. Статьи 6. «ВРЕМЯ ОТДЫХА» **Коллективного договора** изложить в следующей редакции:

«Накануне праздничных дней, продолжительность рабочего дня уменьшается на 1 час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ)».

8. Пункт 6.12. Статьи 6. «ВРЕМЯ ОТДЫХА» **Коллективного договора** изложить в следующей редакции:

«6.12. Одному из 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. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных

дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. 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 (ст. 262 ТК РФ)».

9. Подпункт 7-8 п. 2.5. Статьи 2 «ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА» Правил внутреннего трудового распорядка исключить.

10. Первый абзац пункта 8.16. Статьи 8. «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА» Правил внутреннего трудового распорядка дополнить следующим подпунктом:

« - при исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда».

11. Пункт 8.23.2. Статьи 8. «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА» Правил внутреннего трудового распорядка дополнить абзацем:

«Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников».

12. Подпункт 4 п. 8.11. Статьи 8. «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА» Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«Одному из 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. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. 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 (ст. 262 ТК РФ)».

13. Пункт 5.11. Статьи 5. «ПОРЯДОК ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА» Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«5.11. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового

договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона (ч. 5 ст. 84.1. ТК РФ)».

14. В пункте 6.3. Статьи 6. «ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ» Правил внутреннего трудового распорядка:

- ссылку на п. 13 ст. 212 ТК РФ заменить ссылкой на ст. 214 ТК РФ.

15. Абзац 4 п. 8.16. Статьи 8 «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА» Правил внутреннего трудового распорядка исключить (абзац 4. Порядок оплаты за работу в выходные и праздничные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы).

16. Пункт 10.4. Статьи 10. «ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ» Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«10.4. К работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, меры поощрения могут не применяться в том периоде, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года не будет подвергнут новому взысканию. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника:

- по собственной инициативе;
- по просьбе самого сотрудника;
- по ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников (ст. 194 ТК РФ).

При этом решение о досрочном снятии взыскания работодатель принимает по собственному усмотрению с учетом статьи 194 ТК РФ».

17. Пункт 10.13.7. Статьи 10. «ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ» Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«10.13.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ч. 1 ст. 236 ТК РФ)».

18. Подпункт 16 пункта 5.1. Статьи 5. «ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА» **Положения об оплате труда** исключить.

19. Пункт 2.3. Статьи 2. «ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА» **Положения об оплате труда** изложить в следующей редакции:

«2.3. Заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших месячную норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнивших норму труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве».

20. Подпункт 5 пункта 4.1. Статьи 4. «ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА» **Положения об оплате труда** изложить в следующей редакции:

« - не менее двойной дневной или часовой ставки (работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам);

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда».

21. Статьи 2, 3, 4, 6 **ПОЛОЖЕНИЯ о прохождении предварительных и периодических медицинских осмотров работников Учреждения** исключить из заголовка слово «(обследование)».

22. Статью 7. «ПРЕДРЕЙСОВЫЙ МЕДОСМОТР ДЛЯ ВОДИТЕЛЕЙ» **Положения о прохождении предварительных и периодических медицинских осмотров работников Учреждения** изложить в следующей редакции:

«Статья 7. ПРЕДРЕЙСОВЫЙ И ПОСЛЕРЕЙСОВЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР (Приказ Минздрава России от 30.05.2023 № 266н)

7.1. Предсменные, предрейсовые медицинские осмотры проводятся перед началом рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения.

Послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся по окончании рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работников, острого профессионального заболевания или

отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

7.2. Обязательные *предрейсовые медицинские осмотры* проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, за исключением водителей транспортных средств воинских частей и подразделений федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба или федеральная государственная служба, связанная с правоохранительной деятельностью, за которыми закреплены оперативно-служебные транспортные средства для выполнения служебных обязанностей, а также водителей, управляющих транспортными средствами, выезжающими по вызову экстренных оперативных служб.

Обязательные *послерейсовые медицинские осмотры* проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, если такая работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов.

7.3. По результатам прохождения осматриваемым *предрейсового медицинского осмотра* медицинским работником выносится медицинское заключение:

- о наличии признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения (с указанием этих признаков и (или) остаточных явлений);

- об отсутствии признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения.

По результатам прохождения осматриваемым *послерейсового медицинского осмотра* медицинским работником выносится медицинское заключение:

- о наличии признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работника, острого профессионального заболевания или отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (с указанием таких признаков);

- об отсутствии признаков вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работника, острого профессионального заболевания или отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

7.4. По результатам прохождения *предрейсового и послерейсового медицинского осмотра* в путевом листе на бумажном носителе проставляется информация о результате проведения медицинского осмотра.

7.5. *Предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры* проводятся медицинским учреждением, имеющим лицензию на этот вид деятельности в соответствии с заключенным с учреждением договором на проведение медосмотров.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 6 (шесть) листов.

Директору БУ ЦССБ «Радуга»

О.С. Кежаев

