

Представитель работников:
Государственного бюджетного
учреждения города Москвы
«Мой семейный центр «Диалог»
Председатель первичной
профсоюзной организации



Т. Н. Шилина
«20» июня 2022 г.

Представитель работодателя:
Государственное бюджетное
учреждение города Москвы
«Мой семейный центр «Диалог»
Директор



Ю. В. Гриманская
«20» июня 2022 г.

Коллективный договор

Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Мой семейный центр
«Диалог»
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы
(сокращенное наименование - ГБУ «Мой семейный центр «Диалог»)

На период с «20» июня 2022 г. по «19» июня 2025 г.

Юридический адрес: г. Москва, Дмитровское шоссе, д. 169В

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел I. Общие положения

Раздел II. Срок действия договора и порядок внесения изменений

Раздел III. Трудовые отношения. Высвобождения работников

Раздел IV. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации

Раздел V. Оплата, материальное стимулирование и нормирование труда

Раздел VI. Рабочее время и время отдыха

Раздел VII. Охрана труда

Раздел VIII. Социальные отношения, гарантии, льготы и компенсации

Раздел IX. Обеспечение правовых гарантий профсоюзного комитета

Раздел X. Совместные обязательства руководства и профсоюзного комитета работников

Раздел XI. Обязательства профсоюзного комитета работников

Раздел XII. Ответственность сторон

Раздел XIII. Заключительные положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Диалог», устанавливающим взаимные обязательства, распространяющимся на всех членов трудового коллектива (работников) и работодателя на основе взаимного согласования интересов сторон.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, иными законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом.

Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

Настоящий Коллективный договор заключен между работниками Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Диалог» (далее - Учреждение) в лице представителя работников - председателя первичной профсоюзной организации работников Галины Николаевны Шилиной, именуемой в дальнейшем «Профсоюзный комитет» с одной стороны и администрацией Учреждения в лице директора Юлии Валентиновны Гримальской с другой стороны, именуемой в дальнейшем «Работодатель» (ст.40 ТК РФ).

Коллективный договор (далее – Договор) распространяется на всех сотрудников Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

Настоящий Коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения.

Работники уполномочивают Председателя представительного органа профсоюзной организации подписать от имени Работников Учреждения Коллективный договор с директором учреждения.

Раздел I

Общие положения

1.1. Предметом настоящего Договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

1.2. Положения, установленные Договором, обязательны для выполнения Работниками и Работодателем. За нарушение и невыполнение обязательств по настоящему Договору установлена административная и дисциплинарная ответственность.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить Профсоюзный комитет Учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 29, 30, 31 ТК РФ).

1.4. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

1.5. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- участия представителей Работников и Работодателя в управлении Учреждением;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров;

1.6. Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения об оплате труда и стимулировании Работников;
- соглашение и перечень мероприятий по охране труда;
- график отпусков;
- иные локальные нормативно-правовые акты, касающиеся трудовых и социально-экономических интересов Работников.

1.7. Систематический контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Согласительной комиссией. Информация о ходе выполнения Договора заслушивается не реже двух раз в год на совместном заседании представителей Работодателя и Профсоюзного комитета.

1.8. Ежегодно Работники Учреждения заслушивают отчет представителя Работодателя и председателя Профсоюзного комитета о выполнении Договора за прошедший календарный год.

1.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять Работникам все положения настоящего Договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

Раздел II

Срок действия договора и порядок внесения изменений

2.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания, действует в течение трех лет, и может быть продлен по соглашению сторон на срок не более трех лет.

2.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, изменения типа Учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем, либо переизбрания Председателя профсоюзной организации, подписавших настоящий Коллективный договор.

2.3. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации и может быть продлен по соглашению сторон. При реорганизации или смене форм собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

2.4. При смене формы собственности Учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности.

2.5. При ликвидации Учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.6. Проект Коллективного договора разрабатывается и принимается Согласительной комиссией, которая образуется из трех и более представителей от каждой из сторон Работников и Работодателя. Решение принимается простым большинством голосов. При равенстве голосов, решающим является голос председателя.

В период действия Договора каждая из сторон имеет право вносить предложения по изменению и дополнению в Коллективный договор. Предложения вносятся на рассмотрение Согласительной комиссии любой стороной в течение срока его действия, и в срок 10 дней должны быть рассмотрены. Решение Согласительной комиссии принимается простым большинством голосов. При равенстве голосов, решающим является голос председателя.

2.7. В обязательном порядке соответствующие изменения и дополнения к Договору вносятся в связи с изменениями действующего законодательства по вопросам, которые являются предметом Договора.

2.8. Ни одна из сторон, заключивших Договор, в течение срока его действия не может в одностороннем порядке принимать решение об изменении отдельных положений Договора.

2.9. При невыполнении Договора или нарушении его условий одной из сторон, по представлению другой стороны в недельный срок вопрос рассматривается Согласительной комиссией. В случае невозможности разрешения вопроса таким образом, его решение осуществляется согласно действующему законодательству Российской Федерации.

Раздел III

Трудовые отношения, высвобождение работников

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения Работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором и регулируются трудовым договором.

3.1.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух идентичных экземплярах – по одному экземпляру для каждой из сторон. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами, настоящим Договором, Уставом и иными локальными актами Учреждения.

3.1.2. Трудовой договор с Работниками, на замещение должностей,

заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ).

3.1.3. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев; для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При неудовлетворительном результате испытания, Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

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

3.1.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе место работы, трудовая функция, дата начала работы, условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки), режим рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, условия труда на рабочем месте, условие об обязательном социальном страховании работника, другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

3.1.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости, Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового

законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.1.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.1.8. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным положениями Трудового Кодекса Российской Федерации (ст.77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.1.9. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.1.10. С Работниками Учреждения предусматривается заключение эффективного контракта. Эффективный контракт - это трудовой договор с Работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и его качества, а также меры социальной поддержки.

3.1.11. Сведения о трудовой деятельности:

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 включаются 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 ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у Работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, Работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.2. Работодатель обязуется:

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

3.2.2. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда, отвечающие нормативным требованиям в Учреждении.

3.2.3. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников.

обеспечивать проведение предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров (ст. 212 ТК РФ).

3.2.4. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

3.2.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

3.2.6. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.2.7. Содействовать организации работы Комиссий по трудовым спорам в соответствии с положением о комиссии по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров в Учреждении.

3.2.8. Решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы Работников, с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

3.2.9. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки.

3.2.10. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ.

3.2.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

3.2.12. До подписания трудового договора с Работником под роспись ознакомить его с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3.2.13. Включить в трудовые договоры такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер должностного оклада, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц.

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников;

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на Положение об оплате труда и стимулировании и об оказании материальной помощи работникам;

3.2.14. Обеспечивать своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада (оклада), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.2.15. Заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца представлять органам службы занятости и в Профсоюзный комитет информацию о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 (сокращение), а при возможных массовых увольнениях Работников в связи с сокращением численности или штата – за три месяца, а также в случае ликвидации организации. Такая информация должна включать в себя планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

3.2.16. При сокращении численности или штата Работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения, Работодатель с письменного согласия Работника, имеет право расторгнуть трудовой договор, до истечения срока, указанного в уведомлении, выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В соответствии со статьей 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе при ликвидации, сокращении численности или штата пользуются и иные категории граждан.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или 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);

- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы,

А также следующим лицам:

- не освобожденным председателям выборного органа первичной профсоюзной организации;

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшим в Учреждении свыше 10 лет;

- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;

- отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения, Работодатель с письменного согласия Работника, имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении, за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

3.2.17. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние), а так же другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.2.18. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, приводящие к изменению предусмотренного трудовым договором положения его Работников, рассматривать предварительно с участием представителей Профсоюзного Комитета.

3.2.19. 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 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.

3.3. Работодатель имеет право:

3.3.1. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

3.3.2. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.3.3. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

3.3.4. Принимать локальные нормативные акты;

3.3.5. Расторгать трудовой договор по собственному желанию Работника со дня, указанного в заявлении помимо условий, установленных ст. 80 Трудового кодекса РФ, также в случаях:

- болезни членов семьи, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (членами семьи считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника);

- переезда супруги (супруга) на работу в другую местность.

3.3.6. Выплачивать Работнику денежную компенсацию расходов, понесенных на прохождение предварительного медицинского осмотра (за счет собственных средств) по направлению, выданному будущим Работодателем с целью трудоустройства. Возмещение производится после его трудоустройства в первую заработную плату с даты приема на работу.

Для получения денежной компенсации понесенных расходов за прохождение предварительного медицинского осмотра за счет собственных средств Работник обязан предоставить документы, подтверждающие факт и размер оплаты предварительного медицинского осмотра.

3.4. Работники обязуются:

3.4.1. Выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные задания.

3.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

3.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

3.4.4. Проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 213 ТК РФ).

3.4.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

3.4.6. Выполнять распоряжения директора Учреждения в пределах обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.4.7. Уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать Кодекс корпоративной этики Учреждения, проявлять взаимную вежливость, уважение к другим Работникам, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других Работников.

3.4.8. Соблюдать служебную тайну, обеспечивать сохранность персональных данных других Работников или клиентов, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности.

3.5. Работники имеют право на:

3.5.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.

3.5.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.5.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.

3.5.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

3.5.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

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

3.5.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование.

3.5.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.5.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений.

3.5.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.5.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.5.12. Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда.

3.5.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.5.14. Получать сведения о трудовой деятельности у Работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя).

Раздел IV

Подготовка и дополнительное профессиональное образование

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения и в соответствии с квалификационными требованиями действующих профессиональных стандартов.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

- организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование Работников;
- повышать квалификацию Работников не реже чем один раз в пять лет;
- в случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- в случае направления Работника для повышения квалификации и профессиональной переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- представлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю Учреждения.
- организовывать проведение аттестации Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации Работников.

Раздел V

Оплата труда, материальное стимулирование и нормирование труда

5.1. Заработная плата Работников Учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, условиями трудового договора.

5.2. Работодатель обеспечивает минимальную заработную плату в соответствии с Московским трехсторонним соглашением (на соответствующий период) между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

5.3. Система оплаты труда Работников Учреждения включает в себя размеры:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, надбавки, премии).

5.4. Минимальные размеры должностных окладов устанавливаются по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

5.5. В Учреждении устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, конкретные виды которых определены в Положении об оплате труда и материальном стимулировании Работников.

5.6. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результате деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);

Работодатель обязуется:

5.7. Обеспечить оплату труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений за счет бюджетных источников финансирования, а также внебюджетных средств для обеспечения более высокого уровня оплаты труда Работников Учреждения.

5.8. Осуществлять оплату труда Работников Учреждения на основе действующих законов и других нормативно-правовых актов РФ. Размер заработной платы Работников Учреждения не может быть ниже установленного минимального уровня для соответствующей профессионально-квалификационной группы.

5.9. Включать в оплату труда Работников Учреждения должностные оклады, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты. Размер должностных окладов Работников различных профессионально-квалификационных групп, а также их изменение, в обязательном порядке согласовывать с Профсоюзным комитетом Учреждения, за исключением случаев индексации окладов.

5.10. Обеспечить определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников Учреждения, по результатам работы за месяц, квартал, год.

5.11. Обеспечивать повышение должностных окладов Работников Учреждения согласно законодательству РФ, а также за счет привлечения дополнительных источников финансирования.

5.12. Информировать Работников об источниках финансирования оплаты труда и формировании фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, возможности установления повышающих коэффициентов к должностным окладам.

5.13. Производить начисление заработной платы за первую половину месяца с учётом оклада (тарифной ставки), а также надбавок, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Оплата производится пропорционально отработанному времени. К сумме заработка за первую половину месяца применять понижающий коэффициент, учитывающий удержание из заработной платы.

5.14. Выплачивать заработную плату Работникам регулярно в рабочие дни не реже чем каждые полмесяца, 7 и 22 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.15. Своевременно оплачивать отпуск Работникам (за 3 дня до начала отпуска) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.16. Своевременно и оперативно осуществлять перерасчет заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.17. Ежемесячно письменно уведомлять работников о начисленной заработной плате, стимулирующих и компенсационных выплатах, удержании налогов и других обязательных платежей.

5.18. Осуществлять выплату заработной платы в соответствии с действующим законодательством на основании письменных заявлений Работников.

Заработная плата Работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных Коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.19. Производить индексацию денежных доходов Работников Учреждения при расчете отпуска и иных выплат в соответствии с действующим законодательством (в пределах бюджетного финансирования).

5.20. Не допускать задолженности по заработной плате и информировать Профсоюзный комитет в случае ее возникновения. 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. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. В случае задержки выплаты заработной платы Работодатель обязан выплатить ее с уплатой денежной компенсации в соответствии с законодательством РФ (ст. 236 ТК РФ).

5.21. Установить компенсационные выплаты согласно действующему трудовому законодательству РФ с обязательным включением конкретных их видов в Положение об оплате труда. Назначение таких выплат согласовывать с Профсоюзным комитетом Учреждения.

5.22. Установленные размеры и (или) условия повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере и не могут быть снижены без проведения специальной оценки условий труда.

5.23. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установить повышение оплаты труда – от 4 процентов должностного оклада (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.24. Определить в Положении об оплате труда и материальном стимулировании Учреждения порядок оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и заведующих филиалом с учетом определения порядка компенсационных и стимулирующих выплат.

5.25. Обеспечить формирование ежемесячных выплат стимулирующего характера. Конкретные виды стимулирующих выплат и их размер должны включаться в Положение об оплате труда и материальном стимулировании с обязательным согласованием с Профсоюзным комитетом Учреждения.

5.26. Сохранить действующий безналичный порядок содержания профсоюзных взносов - 1% из всех видов оплаты труда Работников Учреждения – членов профсоюза по их письменному заявлению и своевременное перечисление на текущий счет Профсоюзного органа.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.27. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе по выплате заработной платы в Учреждении.

5.28. Оказывать бесплатную консультативную и правовую помощь членам профсоюза Учреждения по защите их прав в вопросах оплаты труда, представлять их интересы при рассмотрении трудовых споров по оплате труда.

5.29. Взаимодействовать с руководством Учреждения. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда. Совершенствовать критерии оценки качества деятельности Работников Учреждения для определения размера стимулирующих выплат.

Раздел VI

Рабочее время и время отдыха

6.1. При регулировании рабочего времени в Учреждении, стороны основываются на положениях трудового законодательства, Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), других локальных нормативных актах.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Для Работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов в неделю.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

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.

6.3. График работы устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему

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

6.4. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.5. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой.

6.6. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 7 лет, кроме как по письменному заявлению работника.

6.7. Ненормированный рабочий день с учетом мнения представительного органа работников устанавливается:

- директору;
- заместителям директора;
- главному бухгалтеру;
- заведующим филиалом.

6.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. (ст.114 ТК РФ, ст.115 ТК РФ). Инвалидам – 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

6.10. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются статьями 122, 123 ТК РФ.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию Профсоюзного комитета не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, по согласованию между Работником и Работодателем (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней).

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение и разделение производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со статьей 125 ТК РФ. При этом, неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом, отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Работодателю запрещается:

- повторный перенос перенесенного отпуска;

- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;

- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.12. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

- донорам — после каждого дня сдачи крови и ее компонентов дополнительный день отдыха, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

6.13. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда (по результатам специальной оценки труда).

6.14. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

6.15. Работодатель предоставляет Работникам, по их заявлению следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы при наличии экономии фонда заработной платы, а в случае отсутствия экономии фонда оплаты труда - за счет поступлений от платных услуг и иной приносящей доход деятельности:

6.15.1. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4-й классы) - один день в первый день каждого учебного года, а также по окончании обучения в школе в старших классах (9, 11 класс) на выпускной вечер — один день (на дату выпускного).

6.15.2. Матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет — один день в году для прохождения диспансеризации ребёнка при наличии медицинского заключения о её необходимости (с предоставлением в профсоюзный комитет копий необходимых медицинских документов).

6.15.3. Женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет (включительно) — один день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием (с предоставлением в профсоюзный комитет копий необходимых медицинских документов).

6.15.4. Одному из родителей, усыновившим ребёнка — один день в месяц для его воспитания.

6.15.5. Работникам, в связи с особыми обстоятельствами личного характера:

- бракосочетание — два календарных дня;
- смерть близких — два календарных дня;
- серьезная авария в доме (пожар, затопление и другие приравненные к ним ситуации, признанные соответствующими органами аварийными) — один календарный день;
- проводы сына в армию — один календарный день;
- отцу при выписке новорожденного ребенка из родильного дома — один календарный день;

- день рождения – один календарный день.

6.15.6. Работникам, членам профсоюза не менее года, не имевшим до первого дня дополнительного отпуска в течение предыдущих двенадцати месяцев дней нетрудоспособности – 3 календарных дня. Указанные дни предоставляются один раз в календарном году и не предоставляются вместе с основным ежегодным оплачиваемым отпуском.

6.16. С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять дополнительные оплачиваемые дни к ежегодному оплачиваемому отпуску Работникам с ненормированным рабочим днем (в соответствии со ст. 119 ТК РФ):

- директору – три календарных дня;
- заместителям директора – три календарных дня;
- главному бухгалтеру – три календарных дня;
- заведующим филиалом – три календарных дня.

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

Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом осваиваемой Работником образовательной программы высшего образования;
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- Работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- Работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней

в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

- Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления Работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

6.18. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- женщинам, имеющим двух детей до 12 лет - до 14 календарных дней в году.
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в удобное для работников время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.19. Отпуск по беременности и родам (декретный отпуск)

предоставляется женщинам по месту работы в соответствии со ст. 255 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность отпуска составляет:

- 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов (при нормальных родах);
- 70 дней до и 86 дней после родов (при осложненных родах);
- 84 дня до и 110 после родов (при рождении более 1-го ребенка).

При этом женщине во время нахождения в отпуске выплачивается пособие по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

По заявлению Работника, в соответствии со статей 256 Трудового кодекса РФ, представляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется после того, как закончится отпуск по беременности и родам. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком и предоставившим необходимые документы. На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность).

Раздел VII

Охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1. Строить работу на основе государственной политики и политики ГБУ «Мой семейный центр «Диалог» в области охраны труда, в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ - федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ с изменениями и дополнениями), Соглашения по охране труда между Работодателем и профсоюзным комитетом ГБУ «Мой семейный центр «Диалог» на соответствующий год, Положения о комиссии по охране труда ГБУ «Мой семейный центр «Диалог», признавая приоритетным направлением в своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, наряду с высоким качеством предоставляемых услуг, приоритетным направлением в своей деятельности.

7.2. Информировать Работников о нормативных требованиях к условиям работы на их рабочих местах, о фактической оценке условий труда по вредным (опасным) факторам, о риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, о режимах труда и отдыха, о льготах и компенсациях, о предоставляемых работникам гарантиях, о полагающихся средствах индивидуальной защиты (при оформлении на работу и далее в случае каких-либо изменений).

7.3. Организовать финансовое и материально-техническое обеспечение мероприятий по охране труда. Согласно Московскому трехстороннему соглашению между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда годовой размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, определенной в городе Москве.

7.4. Провести специальную оценку условий труда и оценку профессиональных рисков на каждом рабочем месте. При выявлении в результате специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, вводить соответствующие законодательству надбавки и льготы не позже, чем через один месяц после утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

7.5. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, в соответствии с результатами проведенной в организации специальной оценки условий труда, согласно перечню контингентов, утвержденных Работодателем и согласованным с Профсоюзным комитетом, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за Работниками, на время прохождения указанных медицинских осмотров, места работы и среднего заработка за счет средств Работодателя.

7.6. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу моющих, обезвреживающих и регенерирующих средств, в соответствии с утвержденными Работодателем и согласованными с Профсоюзным комитетом нормами.

7.7. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам, занятым на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, в соответствии с утвержденными Работодателем и согласованными с Профсоюзным комитетом нормами.

7.8. Обеспечить структурные подразделения Учреждения аптечками для оказания первой помощи работникам, в соответствии с приказом Минздрава Российской Федерации от 15.12.2020 № 1331н.

7.9. Обеспечить приобретение нормативно-правовых документов (оплату информационных ресурсов), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

7.10. Обеспечить разработку, утверждение и согласование с Профсоюзным комитетом правил и инструкций по охране труда.

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

7.12. Организовать разработку должностных инструкций для заместителей директора, руководителей структурных подразделений, специалистов и младшего обслуживающего персонала с указанием в них обязанностей в области охраны труда.

7.13. Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке:

- обучение и инструктажи по охране труда, по электробезопасности и по пожарной безопасности,
- стажировку на рабочем месте и проверку знаний охраны труда,
- предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в течение трудовой деятельности) медицинский осмотр (обследования).

7.14. Обеспечить недопущение к работе лиц, которым по результатам периодического медицинского осмотра противопоказана или запрещена работа в указанной должности.

7.15. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.9. Обеспечить участие Профсоюзного комитета Учреждения в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

7.10. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами (ст. 370 ТК РФ).

7.11. Проводить специальную оценку условий труда.

7.12. При выявлении в результате специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, вводить соответствующие законодательству надбавки и льготы не позже, чем через один месяц после утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

7.13. Организовать финансовое и материально-техническое обеспечение мероприятий по охране труда. Согласно Московскому трехстороннему соглашению между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда годовой размер выделяемых средств расчете на каждого работающего должен быть не ниже размере минимальной заработной платы, определенной в городе Москве.

7.14. Рассматривать два раза в год совместно с профсоюзной организацией ход выполнения планов по охране труда и расходование средств на мероприятия.

7.15. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.16. Обеспечивать проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах и безопасностью работ в Учреждении. Оборудовать в структурных подразделениях Учреждения уголки охраны труда, в соответствии с требованием приказа Минтруда России от 17.12.2021 № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»

7.17. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами (ст. 370 ТК РФ).

7.18. Рассматривать два раза в год совместно с профсоюзной организацией ход выполнения планов по охране труда и расходование средств на мероприятия.

7.19. Рассматривать на совещаниях с руководителями структурных подразделений ход выполнения мероприятий по охране труда и предписаний контролирующих органов, обеспечивать их выполнение в установленные сроки.

7.20. Принимать меры к предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, налагать дисциплинарные взыскания на виновных, а в особых случаях направлять материалы в правоохранительные органы для привлечения виновных лиц к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности.

7.21. Принимать меры к устранению нарушений правил безопасности, которые могут привести к авариям и травматизму. При несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании немедленно сообщать в соответствующие органы.

7.21. Обеспечить структурные подразделения Учреждения аптечками для оказания первой помощи работникам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 05.03.2011 № 169н.

7.22. Рассматривать материалы расследования случаев нарушения правил безопасности, несчастных случаев, аварий, пожаров и т.п.

7.23. Обеспечить участие Профсоюзного комитета Учреждения в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.24. Представлять интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

7.25. Представлять интересы Работников при расследовании несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний.

7.26. Принимать участие в проведении работ по специальной оценке условий труда, с последующим обсуждением ее итогов и разработкой Плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

7.27. Совместно со специалистом по охране труда ежегодно разрабатывать план мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и снижению профессиональных рисков для работников ГБУ «Мой семейный центр «Диалог», включающий организационные и технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных планом.

7.28. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы состояния охраны труда в структурных подразделениях Учреждения, выполнения Соглашения по охране труда и снижению профессиональных рисков для Работников о принимаемых мерах в этой области.

Работники обязуются:

7.29. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также правилами, инструкциями и иными локальными нормативными актами Учреждения по охране труда.

7.30. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.31. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда, по пожарной безопасности и электробезопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

7.32. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.33. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Раздел VIII

Социальные отношения, гарантии, льготы и компенсации

8.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров, стороны считают одним из важнейших направлений деятельности Учреждения развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность Работников.

8.2. Стороны считают важным направлением в своей деятельности формирование социальных гарантий и льгот для Работников.

8.3. Стороны ежегодно проводят мероприятия по охране труда, организуют проведение культурных, спортивных, оздоровительных и других корпоративных мероприятий для работников Учреждения.

8.4. При проведении реорганизации, ликвидации структурных подразделений учреждения с освобождением Работников за 3 месяца Работодатель обязуется сообщать об этом в Профсоюзный комитет.

8.5. Работодатель обязуется осуществлять увольнения и привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности Работников только в установленном законом порядке.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется организовывать и проводить мероприятия по оздоровлению и отдыху Работников и их детей:

- вести учет нуждающихся Работников, а также их детей в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, своевременное информирование их об имеющихся возможностях;
- оказывать содействие по заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря;
- оказывать информационную и организационную поддержку при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для Работников.

8.7. Профсоюзный комитет и Работодатель обязуются при наличии соответствующих денежных средств осуществлять мероприятия по социальной поддержке Работников.

Раздел IX

Обеспечение правовых гарантий Профсоюзного комитета

9.1. Работодатель признает право Профсоюзного комитета на представление интересов Работников Учреждения в решении вопросов занятости, условий и охраны труда.

9.2. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету право проведения собраний, конференций членов профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности Учреждения, выделяет для этой цели помещение в согласованные сроки.

9.3. Работодатель, согласно ст. 32 Трудового кодекса РФ и ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обеспечивает создание условий для уставной деятельности Профсоюзного комитета.

9.4. Для реализации своих полномочий, члены выборных профсоюзных органов и полномочные представители этих органов имеют право:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы во всех структурных подразделениях Учреждения;
- требовать и получать от Работодателя или другого должностного лица соответствующие документы, сведения и объяснения, касающиеся условий и оплаты труда, выполнения Коллективного договора и Отраслевого соглашения, соблюдения законодательства о труде.

9.5. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах Работников, для участия в качестве делегатов собраний, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Раздел X

Совместные обязательства руководства и Профсоюзного комитета работников

10.1. Профсоюзный комитет Учреждения является представителем Работников Учреждения и осуществляет все полномочия по представительству Работников Учреждения в правоотношениях с Работодателем.

10.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.3. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету предоставление необходимой информации по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.4. В Учреждении действует комиссия по трудовым спорам, которая избирается Согласительной комиссией на срок действия Коллективного договора в составе 5 человек, из которых не менее половины состава являются Работники.

10.5. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета Работников рассматривает следующие вопросы:

- увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Руководства (ст. 82, 374 ТК РФ) в случаях:
 - сокращения численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ);
 - несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81);
 - неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81).
- привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни (ст.ст.99, 113 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ), составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ); принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.ст.135, 144 ТК РФ);
- нормирование труда (ст.159 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- сроки выплаты заработной платы Работникам (ст.136 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст.196 ТК РФ).

10.6. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету по запросу информацию и разъяснения о численности, составе Работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям Работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников и другим социально-экономическим вопросам.

Раздел XI

Обязательства Профсоюзного комитета работников

Профсоюзный комитет обязуется:

11.1. Способствовать выполнению Коллективного договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и снижения социальной напряженности в трудовом коллективе, поддержанию в нем благоприятных рабочих отношений, соблюдению трудовой дисциплины.

11.2. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, Уставом Профсоюза, соглашениями, настоящим Коллективным договором.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющимися членами профсоюза, при условии, что они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы.

11.3. Содействовать эффективной деятельности учреждения, в рамках, стоящих перед ним задач. Принимать участие в разработке мероприятий по улучшению условий охраны труда.

11.4. Сотрудничать в деле организации безопасных и безвредных условий труда, принимать меры по устранению производственных ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью работающих или окружающей природной среде.

11.5. Представлять интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлять контроль за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением и рассмотрении трудовых споров.

11.6. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать практическую помощь в реализации этих прав, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, и при необходимости в суде.

11.7. Оказывать членам Профсоюза консультативную помощь в вопросах применения трудового законодательства; разъяснять Работникам нормы трудового законодательства Российской Федерации, положения настоящего Коллективного договора, Правила внутреннего трудового распорядка и содействовать реализации их прав.

11.8. Направлять представителей профсоюзной организации для участия в

работе комиссий по расследованию несчастных случаев, специально оценке условий труда, по проверке знаний вопросов охраны труда у Работников Учреждения, а также в другие комиссии, рассматривающие вопросы охраны труда и безопасной жизнедеятельности.

11.9. Обеспечить реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

11.10. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением Работодателем законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (эффективного контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам. Требовать устранения выявленных нарушений.

11.11. Содействовать организации культурно-массовой и оздоровительной работы в Учреждении. Способствовать духовному и культурному развитию работников.

11.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях продолжительной тяжелой болезни, стихийных бедствий, смерти Работников и их близких родственников, а также в случаях, когда Работник нуждается в финансовой помощи.

11.13. Информировать Работников Учреждения о ходе выполнения настоящего Договора.

Раздел XII

Ответственность сторон

12.1. За невыполнение или нарушение положений Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.2. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить исполнение своих обязательств. Действие Договора может быть прекращено только по взаимному согласию сторон.

12.3. Стороны обязались проводить взаимные консультации, обмениваться информацией о ходе выполнения Договора.

12.4. Для обеспечения проверок выполнения Договора стороны могут приглашать соответствующих специалистов и профсоюзный актив.

Раздел XIII

Заключительные положения

13.1. Профсоюзный комитет Учреждения заключает Коллективный договор с директором Учреждения, а также представляет интересы Работников в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, занятости, условий охраны труда и тому подобное.

13.2. Директор и председатель Профсоюзного комитета подписывают Договор не позднее пяти рабочих дней с момента его принятия Согласительной комиссией и в течение семи дней со дня подписания, представитель Работодателя направляет Договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.3. Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

Приложение: Правила внутреннего трудового распорядка.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
Комитета
ГБУ «Мой семейный центр
«Диалог»

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБУ «Мой семейный центр «Диалог»



Г.Н. Шилина

2022 года

Ю.В. Гримальская

Ю.В. Гримальская

«20» июня

2022 года



Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ «Мой семейный центр «Диалог»

Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии со статьей 189 Трудового Кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБУ «Мой семейный центр «Диалог» (далее Центр).

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию у работников Центра добросовестного отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы.

Правила внутреннего трудового распорядка разработаны применительно к условиям работы Центра.

Вопросы, связанные с применением трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах, предоставленных ему прав и в случаях, предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка.

Работники Центра в соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Трудовые отношения с Работниками при поступлении на работу в Центр оформляются заключением письменного трудового договора.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу,

предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, а также случаев, когда трудовая книжка ведется в электронном виде;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа или страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинское заключение по предварительному медицинскому осмотру;
- медицинскую книжку.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. 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.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В соответствии с требованиями статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 22.08.2004 № 122 и приказа

Минздравсоцразвития от 12.04.2011 № 302н, работники, занятые на работах с вредными условиями труда, при приеме на работу проходят обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования).

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Порядок прекращения трудового договора распространяется на расторжение как договора, заключенного на неопределенный срок, так и срочного трудового договора.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор:

- по соглашению сторон (статья 78 ТК РФ);
- по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении (статья 80 ТК РФ).

По истечении указанного срока предупреждения, работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится на основании статьи 81 ТК Российской Федерации.

В соответствии с требованиями статьи 84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ и приказ Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г. № 302н):

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникшей 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).

Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и

защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным трудовым договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в

порядке, установленном федеральными законами;

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

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Рабочее время и время отдыха

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

Запрещается находиться в административном здании и на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического, токсического и иного вида опьянения. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, работодатель к работе в данный день не допускает.

Работникам предоставляется перерыв для приема пищи и отдыха с понедельника по пятницу – продолжительностью 45 минут, в субботу – 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться не позднее, чем через пять часов после начала работы.

Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней. Работающим инвалидам (любой группы инвалидности) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней на основании пункта 5 статьи 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Режим работы ГБУ «Мой семейный центр «Диалог» устанавливается приказом руководителя.

Для отдельных категорий работников, к которым относятся: заведующие филиалами, заведующие отделениями, специалисты по социальной работе, специалисты по работе с семьей, психологи, юрисконсульты и пр. - введен гибкий график работы и установлен следующий режим рабочего времени:

- с понедельника по пятницу с 09.00 до 18.00 или с 12.00 до 21.00 с перерывом на обед с 13.00 до 14.00 или с 16.00 до 17.00 соответственно;

- по субботам с 9.00 до 18.00 с перерывом на обед с 13.00 до 14.00.

При работе в субботу выходной день предоставляется по скользящему графику:

Рабочие дни: вторник, среда, четверг, пятница (9.00-18.00 или 12.00-21.00), суббота с 9.00 до 18.00;

Выходные дни: воскресенье, понедельник.

Работникам устанавливается гибкий режим рабочего времени по норме 40-часовой рабочей недели с суммированным учетом рабочего времени с учетным периодом 1 год (календарный год).

Работникам устанавливается следующий режим работы: гибкий режим рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику, согласно утверждаемому Работодателем графику работы. Рабочие и нерабочие дни устанавливаются графиком работы.

Время начала и окончания работы устанавливается графиком работы в следующих интервалах:

- время начала работы с 9 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.;
- время окончания работы с 16 час. 00 мин до 21 час. 00 мин.

Перерыв для отдыха и питания, который не включается в рабочее время, составляет 1 час предоставляется работникам:

- в дни работы с количеством рабочих часов более 4-х рабочих часов в день и окончанием рабочего дня в период до 18:00 включительно предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час с 13 час 00 мин до 14 час 00 мин.;

- в дни работы с количеством рабочих часов более 4-х рабочих часов в день и окончанием рабочего дня позже 18:00 и до 21:00 включительно, сотрудникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час с 15 час 00 мин до 16 час 00 мин.;

- в дни работы с количеством рабочих часов менее или равным 4 рабочих часа в день, сотрудникам перерыв для отдыха и питания не предоставляется.

Учет рабочего времени производится в соответствии с утверждаемым Работодателем графиком работы. Продолжительность рабочего времени за учетный период (календарный год) не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных для данных категорий работников.

Ежемесячный график работы, с учетом изложенного режима рабочего времени, утверждается директором ГБУ «Мой семейный центр «Диалог».

В соответствии с требованиями статьи 113 ТК РФ привлечение работников к работ вне графика в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение работников к работе вне графика в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе вне графика в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- Для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.

- Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества.

- Для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть 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 работе вне графика в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оплата работы вне графика в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с требованиями статьи 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего вне графика в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа вне графика в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в однократном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

В соответствии с требованиями статьи 136 ТК РФ, при выплате заработной платы, работодатель в письменной форме и/или в электронном виде извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 22 числа текущего месяца, за вторую половину месяца — 7 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в

которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Поощрения за труд

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности – объявляет благодарность, выдает премию или иную стимулирующую выплату, награждает ценным подарком, почетной грамотой. За особые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Дисциплина труда

В соответствии с требованиями статьи 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с требованиями статьи 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его

совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

