

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного бюджетного
учреждения города Москвы
«Мой семейный центр «Согласие»
И.Д. Ведехин
«02.06.2025 г.

Директор Государственного бюджетного
учреждения города Москвы
«Мой семейный центр «Согласие»
И.И. Ветчинникова
«02.06.2025 г.

*Акт о приеме-передаче первичной
профсоюзной организации
г. Москва «Мой семейный центр «Согласие»
г. Москва
Специалист по кадрам И.И. Ветчинникова*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы
«Мой семейный центр «Согласие»

с 01 июня 2025 года по 31 мая 2028 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 386 от 03.04.2025 г.

Москва, 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

лист

РАЗДЕЛ 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА	3
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	6
РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	7
РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	11
РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	15
РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА	16
РАЗДЕЛ 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	19
РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	20
РАЗДЕЛ 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	22
РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	23
ПРИЛОЖЕНИЯ:	
1. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА	26
2. ПЕРЕЧЕНЬ ТИПОВЫХ НОРМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ ГБУ «МОЙ СЕМЕЙНЫЙ ЦЕНТР «СОГЛАСИЕ» СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СИЗ	46
3. НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ	53
4. ПЕРЕЧЕНЬ ТИПОВЫХ НОРМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ ГБУ «МОЙ СЕМЕЙНЫЙ ЦЕНТР «СОГЛАСИЕ» СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СИЗ	54

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель - Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Согласие» (ГБУ «Мой семейный центр «Согласие»), в лице директора Ветчинниковой Ирины Ивановны, действующего на основании Устава, далее «Работодатель», и **работники ГБУ «Мой семейный центр «Согласие»**, представляемые Первичной профсоюзной организацией ГБУ «Мой семейный центр «Согласие», далее «Профсоюз», действующей на основании Устава профсоюза и Положения, в лице председателя Ведёхина Николая Александровича.

РАЗДЕЛ 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

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

1.2. В Коллективном договоре также конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через Коллективный договор или иные нормативные акты.

1.3. В целях обеспечения устойчивой работы, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется:

- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работников ГБУ «Мой семейный центр «Согласие»;
- поощрять особо отличившихся в труде работников;
- организовать подготовку и получение дополнительного профессионального образования на базе ГАУ Института переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов системы труда и социальной защиты населения города Москвы;
- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- обеспечить рабочие места работников ГБУ «Мой семейный центр «Согласие» оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ГБУ «Мой семейный центр «Согласие» в формах, предусмотренных настоящим Коллективным договором;
- 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим коллективным договором, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

Профсоюз обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного

договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности согласно трудовому договору, должностной инструкции;
 - проходить подготовку и дополнительное профессиональное образование, организуемое Работодателем;
 - соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - беречь имущество Работодателя и бережно относиться к имуществу других работников;
 - незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
 - сообщать Работодателю об изменении своих персональных данных и предоставлять подтверждающие документы в целях корректной сдачи отчетности работодателя и своевременного предоставления льгот работнику:
 - при изменении фамилии, имени, отчества – паспорт, свидетельство о заключении брака или свидетельство о перемене имени;
 - при изменении паспортных данных – паспорт;
 - при изменении семейного положения или в связи с рождением детей – свидетельство о заключении брака или расторжении брака, о рождении ребенка;
 - при изменении места регистрации – паспорт;
 - при изменении номера телефона – сведения о новом номере телефона.
- Срок, в который нужно предоставить документы и информацию, не должен превышать пять дней с даты, когда работник получил документы, подтверждающие соответствующие изменения.

1.4. Сфера действия Коллективного договора

1.4.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Работодателя, в том числе и на директора ГБУ «Мой семейный центр «Согласие».

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

1.5. Соотношение Коллективного договора с законодательством, Генеральным, Отраслевым, Московским трехсторонними соглашениями.

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством, Московским трехсторонним соглашением на 2023-2027 гг. между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, Соглашением между

Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы.

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

1.5.3. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его сторонами.

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

1.7. Общие обязательства Работодателя

1.7.1. Работодатель и уполномоченные им должностные лица признают право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение настоящего Коллективного договора от имени работников.

1.7.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов Профсоюза, профсоюзного актива; не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

1.7.3. Работодатель обязуется обеспечить всемерное содействие деятельности Профсоюза, профсоюзного актива.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок или срочного трудового договора с обязательным указанием причины установления срока.

2.2. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюза.

2.6. Полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой массовое сокращение количества рабочих мест, могут осуществляться только после предварительного письменного уведомления Профсоюза (не менее чем за три

месяца), при этом увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в Профсоюз проекты распоряжений о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками учреждения.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

3.2. Работникам устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

40-часовая рабочая неделя и/или суммированный учет рабочего времени с двумя выходными днями, сменный график работы, гибкий график работы и/или скользящий график работы, за исключением работников, для которых законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Работникам может устанавливаться разная продолжительность рабочей недели и соответствующий график работы.

3.3. В ГБУ «Мой семейный центр «Согласие» применяется сокращенное рабочее время, предусмотренное ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

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.

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

3.5. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

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

3.7. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.8. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с Трудовым кодексом РФ действия трудового договора после окончания службы по мобилизации имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

3.9. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен только на выходные дни.

Директору, заместителям директора и заведующим филиалами устанавливается ненормированный рабочий день и ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 5 (пять) календарных дней путем присоединения его к ежегодному отпуску или по желанию, на основании их письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

3.10. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску, и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.11. Работникам, имеющим детей - учеников начальных классов (с 1 по 4 класс), предоставляется один дополнительный оплачиваемый выходной день - первый день учебного года.

3.12. Работникам ГБУ «Мой семейный центр «Согласие» по заключению медико-социальной экспертной комиссии (МСЭ) предоставляются сокращенные рабочие дни, с оплатой в соответствии с действующим законодательством.

3.13. Работодателем создаются необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, которые достигли 40 лет и более при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники, которые переболели новой коронавирусной инфекцией, имеют право на несколько дополнительных дней/часов освобождения от работы с сохранением за ними места работы и среднего заработка для прохождения углубленной диспансеризации в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18.06.2021 № 927.

После прохождения диспансеризации работник обязан предоставить работодателю справку из медицинского учреждения о прохождении диспансеризации.

3.14. Работодатель применяет суммированный учет рабочего времени отдельным категориям работников в соответствии с трудовым договором.

3.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.16. По просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, предоставляются дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух календарных дней в месяц.

3.17. Одному из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка-инвалида до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в любое удобное для него время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней - в период, когда позволяют производственные условия.

3.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их

усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами

Работник, который имеет ребенка-инвалида и использует дополнительные оплачиваемые выходные дни, имеет право не предоставлять для этого справку с места работы второго родителя, если:

- родители разведены или никогда не состояли в браке;
- у заявителя отсутствует информация о втором родителе или он не может связаться с другим родителем;
- имеются свидетельства, что второй родитель уклоняется от воспитания ребенка.

Работник должен указать эти обстоятельства в заявлении о предоставлении ему дополнительных оплачиваемых выходных и несет ответственность за достоверность предоставленных данных.

3.19. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них 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.

3.20. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, а также родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом,

призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.21. Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен, применение гибких графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.22. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.23. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

3.24. Работник на основании его письменного согласия по поручению работодателя может выполнять работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и других работников производится на основании Положения об оплате труда и

материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Согласие».

4.1. Работодатель:

4.1.1. Обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату работникам заработной платы в соответствии со штатным расписанием.

4.1.2. Обеспечивает минимальный должностной оклад работникам в соответствии с Федеральным законом с учетом размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве.

4.1.3. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. При этом учитываются квалификационные требования по общепрофессиональным должностям и должностям, специфическим для социальной сферы.

4.1.4. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца, за первую половину месяца зарплата выплачивается 20-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 5-го числа месяца, следующего за расчетным согласно отработанному времени.

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

4.1.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо 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.

4.1.6. Выплачивает работникам компенсационные и стимулирующие выплаты по итогам работ в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Согласие» при наличии фонда экономии оплаты труда.

4.1.7. Работодатель производит доплаты при совмещении профессий (должностей), или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

4.2. Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2.1. 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.

День отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с Трудовым кодексом РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

4.3. По представлению заместителей директора учреждения по направлениям деятельности, руководителей структурных подразделений и по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат (в состав которой входит председатель Профсоюза) производится премирование (вознаграждение) работников за счет средств экономии фонда оплаты труда.

4.4. Доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов должностного оклада за каждый час работы, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, в ночное время в соответствии со ст.154 ТК РФ и Постановлением Правительства от 22.07.2008 № 554.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении при сокращении численности или штата работников работодатель увеличивает размер оплаты труда работников в целом по ГБУ «Мой семейный центр «Согласие», это увеличение касается и высвобождаемых работников.

4.7. В случае направления работника в служебную командировку возмещать командировочные расходы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки»:

- расходы по проезду (расходы по проезду к месту командировки и обратно, возмещаются командированному работнику в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным, автомобильным транспортом общего назначения (кроме такси), включая страховые платежи, по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной оплате проездных документов (билетов), оплачиваются также

расходы по проезду транспортом общего пользования (кроме такси) к станции, аэропорту, если они находятся за чертой населенного пункта, в котором расположена организация);

- расходы по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;

- иные расходы, в полном объеме, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Возмещение данных расходов производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.8. Работник по возвращении из командировки обязуется представить работодателю в течение 3 рабочих дней:

- авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются документы, подтверждающие расходы, связанные с командировкой;

- отчет о выполненной работе в командировке, согласованный с руководителем структурного подразделения работодателя, в письменной форме.

4.9. Выплачивает повышенную оплату труда в размере 4% ставки заработной платы (оклада) и предоставляет дополнительный ежегодный отпуск продолжительностью 7 (семь) календарных дней работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда – класс 3.2.

4.10. Перечисление пособия по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет осуществляется на карту платежной системы «Мир».

4.11. При наличии условий для назначения ежемесячного пособия женщине, вставшей на учет в медицинской организации в ранние сроки беременности, работник оформляет его самостоятельно в отделении Пенсионного фонда Российской Федерации или через личный кабинет на сайте госуслуг www.gosuslugi.ru.

4.12. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой-третьей статьи 153 Трудового кодекса РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. В целях повышения уровня социальной защиты работников развивается система полноценной защиты работников от социальных рисков на основе обязательного социального страхования.

5.2. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве, устанавливать размер единовременной денежной компенсации, определяемый в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве и уменьшаемый в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

5.4. Оказывать материальную помощь работникам в случае смерти членов семьи (муж, жена, родители работника, дети) в размере до 20000 (двадцать тысяч) рублей при наличии фонда экономии заработной платы.

5.5. Не допускать нецелевое использование объектов социальной инфраструктуры.

5.6. Создавать молодежные советы в организации, содействовать их работе с оказанием организационной поддержки.

5.7. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства.

5.8. Работодатель обязуется:

5.9. Своевременно уплачивать все налоги во внебюджетные государственные фонды в размере, определенном законодательством.

5.10. Производить единовременную выплату денежного вознаграждения в размере 20000 (двадцать тысяч) рублей при достижении работником возраста 50, 55, 60, 65, 70 и т.д. лет при наличии фонда экономии заработной платы. Работникам Центра, работающим по совместительству, единовременная выплата денежного вознаграждения при достижении работником возраста 50, 55, 60, 65, 70 и т.д. лет - не выплачивается.

5.11. Организовывать обучение работника новой профессии при получении им трудового увечья и невозможности исполнения должностных обязанностей по прежнему месту работы либо оплачивает расходы по его обучению.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель:

6.1.1. Организует работу по обеспечению условий и охраны труда на рабочих местах в соответствии с законодательством по охране труда:

- обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- организует режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим при несчастных случаях на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- осуществляет профилактику несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
- проводит расследование и учет в установленном Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организует за счет средств Работодателя обучение специалистов по охране труда и повышение их квалификации;
- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- организует проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных наркологических и психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти города Москвы в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев;
- выполняет предписания должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассматривать представления органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- знакомит работников с требованиями охраны труда;
- разрабатывает и утверждает локальные нормативно-правовые акты по охране труда с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и представители Профсоюза.

6.1.2. Реализует мероприятия плана по улучшению условий и охраны труда.

6.1.3. Обеспечивает работников за счет собственных средств специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже норм, предусмотренных действующими положениями «Перечень типовых норм обеспечения работников ГБУ «Мой семейный центр «Согласие» специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами

индивидуальной защиты» и согласованных с Профсоюзом (Приложение 2), обеспечивает работников бесплатно обезвреживающими средствами в соответствии с нормами («Нормы бесплатной выдачи обезвреживающих средств работникам ГБУ «Мой семейный центр «Согласие»» Приложение 3).

6.1.4. Обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом, а также средств личной гигиены.

6.1.5. Предоставляет работникам, занятым на работах на персональных компьютерах, дополнительные 10-минутные перерывы через каждые 60 минут непрерывной работы за персональным компьютером.

6.1.6. Не привлекает беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

6.1.7. Не привлекает женщин со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению работ, связанных с постоянным использованием персональных компьютеров, подготовкой крепких растворов дезинфицирующих средств (хлорная известь) и др.

6.1.8. Содействует проведению профсоюзного контроля условий и охраны труда работников.

6.1.9. В целях укрепления здоровья работников проводит 1 раз в год «День здоровья».

6.1.10. В целях поддержания здоровья работников разрешает использовать инфраструктуру учреждения (спортивный, тренажерный зал и т.д.) работниками в нерабочее время и без нарушения нормативной деятельности организации.

6.1.11. Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Работодатель регистрирует микроповреждения (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

6.2. Работодатель отстраняет от работы работников:

- появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации;
- у которых в соответствии с медицинским заключением выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

6.3. Работодатель утверждает перечень должностей, по которым требуется прохождение обязательного психиатрического освидетельствования, и утверждает его приказом по организации.

6.4. Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, которые стали основанием для отстранения от работы.

6.5. Работодатель не начисляет работнику заработную плату в период отстранения от работы по вышеуказанным основаниям. Если работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6.6. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.7. Работодатель, с целью организации процедуры управления профессиональными рисками, определяет порядок реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками по должностям и профессиям:

- а) выявление опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.
- г) составление карты профессиональных рисков на каждом рабочем месте.
- д) ознакомление работников учреждения с картами профессиональных рисков на их рабочие места.

е) составление плана мероприятий по снижению уровня профессиональных рисков.

Уровень профессиональных рисков на рабочем месте установлен картой оценки профессиональных рисков.

6.8. Профсоюзный орган:

6.8.1. В целях поддержания физического и нравственного здоровья работников планирует в сметах профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-оздоровительной и культурно-просветительской работы с членами профсоюза.

6.9. Перечень мероприятий по охране труда (в том числе финансируемых за счет средств работодателя), мероприятий по улучшению условий труда, ежегодно утверждается путем заключения двухстороннего соглашения по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом ГБУ «Мой семейный центр «Согласие».

РАЗДЕЛ 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель:

7.1.1. При объективной необходимости сокращения численности на основе консультаций с Профсоюзом разрабатывает меры по снижению ее негативных последствий и обеспечивает реализацию следующих мероприятий:

- предоставляет в Профсоюз заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата, планы графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- о возможном массовом высвобождении работников информирует соответствующие профсоюзные органы не менее чем за три месяца.

7.2. Работодатель и Профсоюз договорились, что применительно к ГБУ «Мой семейный центр «Согласие» увольнение является массовым при сокращении численности 50 и более человек в течение 30 дней, 200 и более человек в течение 60 дней, 500 и более человек в течение 90 дней.

7.3. Работодатель представляет лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.4. Увольнение работников - членов Профсоюза по инициативе работодателя производится по согласованию с Профсоюзом в порядке, установленном ТК РФ, при этом увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

7.5. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в ГБУ «Мой семейный центр «Согласие» и занятие открывшихся вакансий.

7.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

7.7. Работодателем принимаются меры в соответствии с Федеральным законом от 28.06.2021 № 219-ФЗ, Законом от 19.04.1991 № 1032-1, Законом г. Москвы от 22.12.2004 № 90 по квотированию рабочих мест и порядку приема инвалидов на данные рабочие места.

7.8. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Взаимоотношения Работодателя и Профсоюза строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего Коллективного договора.

8.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Устав) и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников

государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Общее положение).

8.3. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом, Общим положением.

8.4. Профсоюз осуществляет контроль за предоставлением сведений в Фонд социального страхования Российской Федерации для осуществления всех видов страхового обеспечения, производимых за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации, включая сведения в части оплаты первых трех дней временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

8.4. Работодатель в целях создания условий для участия Профсоюза в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

8.4.1. Работодатель предоставляет по запросу Профсоюзу информацию о деятельности ГБУ «Мой семейный центр «Согласие»;

8.4.2. Гарантирует участие председателя или иного представителя Профсоюза в оперативных совещаниях на уровне руководства и отделений;

8.4.3. Передает права по защите застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию Профсоюзу;

8.5. Для осуществления уставной деятельности Работодатель бесприпятственно предоставляет Профсоюзу для работы необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

8.5.1. Гарантирует участие председателя или иного представителя Профсоюза в оперативных совещаниях на уровне руководства и отделений с правом голоса в соответствии с уставными документами или коллективным договором.

8.5.4. Передает права по защите застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию Профсоюзу;

8.6. Работодатель и его должностные лица обязаны оказывать содействие деятельности Профсоюза.

8.7. Работодатель:

8.7.1. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с Профсоюзом сроки - членам Профсоюза 2 часа в неделю.

8.7.2. Предоставляет Профсоюзу право проведения собраний членов Профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности организации, выделяет для этой цели помещения.

8.7.3. Предоставляет Профсоюзу право проведения своих заседаний в рабочее время, без нарушения нормальной деятельности организации.

8.7.4. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы и членам профсоюза свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с Профсоюзом сроки.

8.7.5. Ежемесячно перечисляет на счет Территориальной профсоюзной организации учреждений социальной защиты населения г. Москвы членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза, в размере одного процента от заработной платы.

8.7.6. Гарантирует, что должность председателя профсоюзной организации на период полномочий не освобожденного от основной работы, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации организации, а также не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

8.8. Работники, входящие в состав Профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного уведомления Профсоюза.

8.9. Перевод на другую работу работников ГБУ «Мой семейный центр «Согласие», входящих в состав Профсоюза, не может производиться без предварительного согласия Профсоюза.

8.10. Не освобожденный от основной работы председатель Профсоюза может быть уволен по инициативе Работодателя только с предварительного согласия Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

8.11. Представители Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут подвергаться дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя.

8.12. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, соглашений председатель, заместитель председателя Профсоюза вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы.

РАЗДЕЛ 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Члены профсоюза имеют право:

- на содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых и служебных обязанностей;
- на получение социально-трудовых льгот в соответствии с отраслевым Соглашением, заключенным между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы (далее ДТСЗН) и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения г. Москвы (далее ТПО) и коллективным договором организации;
- на получение материальной помощи членами профсоюза, оказавшимися в трудной жизненной ситуации;

- на получение дотации от ТПО на приобретение санаторно-курортной путевки (с октября по апрель) один раз в 2 года. Размер дотации определяется в зависимости от стажа работы в системе труда и социальной защиты населения города Москвы и профсоюзного стажа;
 - на получение материальной помощи от ТПО на рождение ребенка;
 - на получение материальной помощи от ТПО при вступлении в брак;
 - на получение единовременной материальной помощи от ТПО по случаю потери кормильца при наличии в семье детей до 18 лет;
 - на получение один раз в год единовременной материальной помощи от ТПО длительно болеющим работникам, страдающим хроническими заболеваниями, подтвержденными листком нетрудоспособности, при стаже работы в системе более 10 лет;
 - на получение страхового возмещения (единовременной выплаты) от ТПО в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве;
 - на получение страхового возмещения (единовременной выплаты) от ТПО профсоюза в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего по пути на работу /с работы (в теч.2 часов);
 - на получение материальной помощи работником, сыновья которых проходят службу в Вооружённых Силах РФ по призыву, на оплату железнодорожного билета (в плацкартном вагоне) до места службы и обратно;
 - на содействие в организации отдыха в выходные дни в пансионатах и базах отдыха по льготным ценам;
 - на участие в однодневных и многодневных автобусных, железнодорожных и теплоходных экскурсиях по России и за рубежом по льготным ценам;
 - на участие в конкурсах профессионального мастерства, народного творчества, фестивалях художественной самодеятельности, сартакиадах, туристических слетах и других культурно-массовых и спортивных мероприятиях;
 - на получение бесплатной или льготной путевки для детей и подростков в возрасте до 17 лет в детские оздоровительные лагеря;
 - на получение бесплатных новогодних подарков для детей и подростков в возрасте до 17 лет включительно;
 - на получение льготных билетов на новогодние представления и бесплатных билетов на театральные представления для детей во время школьных каникул.
- Вышперечисленные льготы предоставляются по представлению профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор вступает в силу с 01 июня 2025 года и действует по 31 мая 2028 года.

10.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, рационализации действующей структуры управления, необходимости приведения положений настоящего Коллективного

договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

10.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения в Профсоюзе в порядке, установленном ТК РФ и утверждения Общим собранием (конференцией) работников при представлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.6. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года.

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

10.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

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

10.10. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.11. За невыполнение обязательств, принятых Профсоюзом, виновные в том члены Профсоюза несут ответственность в соответствии с Уставом и Общим положением.

10.12. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

10.13. В период действия договора в случае его выполнения Профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании трудовых споров, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

10.14. Работники предоставляют право Профсоюзу договариваться с работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

10.15. В случае пересмотра норм законодательства, в сторону снижения прав работников на период действия договора в ГБУ «Мой семейный центр «Согласие» соблюдаются прежние нормы.

10.16. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» расположенного по адресу: г. Москва, 129010, Протопоповский пер., д. 25. Решение «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» стороны обязуются исполнять.

Приложение 1
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного бюджетного
учреждения города Москвы

«Мой семейный центр «Согласие»

И.А. Ведёхин

16.06.2025 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного бюджетного
учреждения города Москвы

«Мой семейный центр «Согласие»

И.И. Ветчинникова

16.06.2025 г.



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ «МОЙ СЕМЕЙНЫЙ
ЦЕНТР «СОГЛАСИЕ»**

1. 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 Государственном бюджетном учреждении города Москвы «Мой семейный центр «Согласие» (далее Центр).

1.1. 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.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка разработаны применительно к условиям работы Центра.

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

1.4. 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.

1.5. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным

федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). 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.

Кроме того, при отсутствии 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.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

1.6. В соответствии с требованиями статьи 220 Трудового Кодекса Российской Федерации и приказа от 28 января 2021 г. N 29п, работники, занятые на работах с вредными условиями труда, при приеме на работу проходят обязательные предварительные медицинские осмотры.

1.7. Работа осуществляется на территории работодателя или в одном из его обособленных подразделений, являющихся неотъемлемой частью ГБУ «Мой семейный центр «Согласие» и расположенные в одной и той же административно-территориальной местности, что и ГБУ «Мой семейный центр «Согласие», в СЗАО города Москвы. При этом трудовая функция и ее содержание не изменяются согласно требованиям статьи 74 ТК РФ.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ

2.1. Лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, при этом вместо бумажной трудовой книжки работник может предъявить сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р или СТД-ПФР. В случае, если новый работник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работах по форме СТД-Р и/или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтоб посчитать его страховой стаж для начисления пособий, специалист по кадрам вправе запросить у работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить данную информацию. При этом, при устройстве работника в учреждение после 31 декабря 2020 года, и при условии, что для него это первое место работы, работодатель новую бумажную трудовую книжку не заводит;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением случаев, когда работник устраивается на работу впервые;
- 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 из органов внутренних дел об отсутствии судимости, в том числе в форме электронного документа;
- медицинское заключение по предварительному медицинскому осмотру;
- медицинскую книжку;
- справку из наркологического диспансера и медицинское заключение о прохождении работником обязательного психиатрического освидетельствования из психоневрологического диспансера.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для следующих категорий работников:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.5. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, заведующих филиалами — шести месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Критерием успешного прохождения испытания является полное, качественное и своевременное исполнение:

- условий трудового договора, локальных нормативных актов Работодателя;
- должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- письменных и устных распоряжений Работодателя и непосредственного руководителя.

2.6. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть настоящий Договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

2.7. При неудовлетворительном результате испытания расторжение настоящего Договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.8. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение настоящего Договора допускается только на общих основаниях.

2.9. Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть настоящий Договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.10. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в бумажном или электронном виде. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.11. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок направляется работникам на электронную почту, указанную в письменном заявлении работника.

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

В целях более полной оценки профессионального уровня принимаемого на работу работника, ему может быть предложено заполнить анкету, содержащую автобиографические сведения и вопросы, направленные на выявления его деловых качеств.

2.13. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.14. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в случае, если трудовая книжка не ведется по причине отказа работника от нее в установленном законом порядке или в случае, если работник был впервые принят на работу после 31 декабря 2020 года и ранее не имел трудового стажа, а также другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника. 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 РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.16. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности 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.

Прекращение трудового договора оформляется приказом директора.

2.17. При переводе работника, с его письменного согласия, на другую должность или в другое подразделение работодателя с работником заключается изменение к трудовому договору, в котором отражается изменение определенных сторонами условий трудового договора.

2.18. По причинам, связанным с изменением организационных условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять. При отсутствии указанной работы, а также отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 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, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, которые достигли 40 лет и более при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

После прохождения диспансеризации работник обязан предоставить работодателю справку из медицинского учреждения о прохождении диспансеризации.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 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 возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.3. Запрещается появляться на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также приносить на рабочее место алкогольные напитки.

3.4. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым 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 правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. 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 Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- 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 осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 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 Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным 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 Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Для разных категорий работников Центра устанавливается разная продолжительность рабочей недели, соответствующий график работы.

5.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.3. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих должностей с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- директор
- заместители директора
- заведующие филиалами.

5.4. Гибкий график работы и/или скользящий график работы продолжительностью не более 40 часов, сменный график работы и суммированный учет рабочего времени, пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 часов с выходными в субботу и воскресенье устанавливается для следующих категорий работников:

- заведующий структурным подразделением
- экономист
- начальник отдела
- специалист по кадрам
- заведующий складом
- заведующий хозяйством
- кастелянша
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- уборщик служебных помещений
- дворник
- машинист по стирке и ремонту спецодежды
- специалист по социальной работе
- специалист по работе с семьей
- психолог в социальной сфере
- специалист по охране труда
- специалист гражданской обороны
- специалист по противопожарной профилактике

- медиатор в специализированной сфере
- инженер
- курьер
- специалист по закупкам
- контрактный управляющий
- юрисконсульт
- специалист
- дезинфектор
- системный администратор
- шеф-повар
- няня

5.5. Гибкий график работы и/или скользящий график работы продолжительностью не более 39 часов, сменный график работы и суммированный учет рабочего времени, пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 39 часов устанавливается для следующих категорий работников:

- врач-педиатр
- врач-психиатр
- старшая медицинская сестра
- медицинская сестра

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

Понедельник – четверг с 09.00 – 18.00

Пятница с 09.00 – 16.45

Перерыв для отдыха и питания – 13.45-14.30

Суббота, Воскресенье – выходной

5.6. График работы для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил учреждения, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Работа работников может носить разъездной характер.

5.7. Режим работы Работодателя по адресу ул. Василия Петушкова, д. 19, корп. 1 круглосуточный.

5.8. Время начала и окончания рабочего времени Работник определяет по согласованию с Работодателем в период с 07.00 часов до 21.00 часов согласно утвержденному графику работы.

5.9. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.10. В течение календарного месяца продолжительность рабочего времени работника не должна превышать количество часов, предусмотренных при 40-часовой рабочей неделе.

5.11. Для Работников, работающих неполный рабочий день, время начала и окончания рабочего времени по согласованию с Работодателем определяется согласно утвержденному графику работы.

5.12. В связи со спецификой работы организации (круглосуточное нахождение несовершеннолетних в Центре, невозможность оставлять их без присмотра и медицинского обслуживания) специалистам по социальной реабилитации, специалистам по социальной работе, специалистам по работе с семьей, психологам, старшей медицинской сестре, медицинским сестрам, может устанавливаться сменный график работы при суммированном учете рабочего времени с ежегодным перерасчетом фактически отработанного рабочего времени.

Специалистам по социальной реабилитации устанавливается следующий график работы:

- первая смена с 8.00 до 20.00 час с двумя перерывами для отдыха и приема пищи продолжительностью по 30 минут;
- вторая смена с 20.00 до 08.00 час с одним перерывом для отдыха и приема пищи продолжительностью 1 часа.

Медицинским сестрам устанавливается следующий график работы:

- первая смена с 9.00 до 21.00 час с двумя перерывами для отдыха и приема пищи продолжительностью по 30 минут;
- вторая смена с 21.00 до 09.00 час с одним перерывом для отдыха и приема пищи продолжительностью 1 часа.

График может быть изменен в случае непредвиденных обстоятельств (болезни, отсутствие по другой уважительной причине и т.д.). Оплата труда производится по фактически отработанному времени. Стимулирующая надбавка за стаж работы рассчитывается по факту отработанных часов за месяц и за учетный период не пересчитывается.

Оплата в нерабочий праздничный день производится в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов утра. Доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов должностного оклада за каждый час работы, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, в ночное время в соответствии со ст.154 ТК РФ и Постановлением Правительства от 22.07.2008 № 554.

Специалистам по социальной реабилитации и медицинским сестрам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника, специалист по социальной реабилитации и медицинская сестра сообщает об этом заведующему отделением или заместителю директора по направлению деятельности, который обязан немедленно принять меры к замене работника другим работником.

5.13. Работникам пищеблока (повара, кухонные рабочие) устанавливается работа по графику два дня через два, и суммированный учет рабочего времени, с перерасчетом фактически отработанного рабочего времени раз в три месяца, если условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда – класс 3.2.

Если условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к нормальным, то перерасчет фактически отработанного рабочего времени проводится ежегодно.

Стимулирующая надбавка за стаж работы рассчитывается по факту отработанных часов за месяц и за учетный период не пересчитывается. Оплата в нерабочий праздничный день производится в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

начало работы – 7.00 часов

перерыв – 14.00-15.00 часов

окончание работы – 19.00 часов.

5.14. Продолжительность рабочего дня водителей автомобиля (далее-водитель) определяется в соответствии со сменным графиком работы, утверждаемым работодателем и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Дата и время выхода каждого водителя на работу, продолжительность работы, время окончания работы, выходные дни устанавливаются сменным графиком работы и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Сменный график работы объявляется водителям по личную подпись не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

Продолжительность рабочего дня при работе по сменному графику составляет 8 часов. Перерыв для отдыха и питания (45 минут) предоставляется с 13.45 до 14.30.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха водителей не может быть менее 45 часов.

Водители обязаны приходить на работу в то время, которое определено сменным графиком. Все отклонения от сменного графика работы в обязательном порядке согласовываются водителями с непосредственным руководителем и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Для водителей применяется суммированный учет рабочего времени.

Учетный период при суммированном учете рабочего времени водителей составляет один месяц. Стимулирующая надбавка за стаж работы рассчитывается по факту отработанных часов за месяц и за учетный период не пересчитывается.

Нормальное число рабочих часов водителей за учетный период исчисляется по расчетному графику исходя из 40-часовой рабочей недели.

При подсчете нормы рабочего времени для конкретного работника за учетный период часы, приходящиеся на периоды, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (временная нетрудоспособность, все виды отпусков и т.п.), подлежат исключению.

Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежедневно и нарастающим итогом суммарно за учетный период. Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

По истечении и по итогам учетного периода на основании табелей учета рабочего времени и приказов по учреждению оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством.

5.15. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа с учетом необходимости обеспечения нормального трудового процесса в организации. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работающим инвалидам (любой группы инвалидности) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в Центре.

5.16. Ненормированный рабочий день устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 (пять) календарных дней следующим должностям:

- Директор;
- Заместители директора;
- Заведующие филиалами.

Дополнительный отпуск предоставляется путем присоединения его к ежегодному отпуску или по желанию, на основании их письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику с его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации

Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

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

5.18. В соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса Российской Федерации привлечение работников к работе 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.

5.19. 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.

5.20. 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.

5.21. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5.22. Оплата работы вне графика в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с требованиями статьи 153 Трудового Кодекса Российской Федерации с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. 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.

5.23. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае

принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

5.24. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них 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.

5.25. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами

Работник, который имеет ребенка-инвалида и использует дополнительные оплачиваемые выходные дни, имеет право не предоставлять для этого справку с места работы второго родителя, если:

- родители разведены или никогда не состояли в браке;
 - у заявителя отсутствует информация о втором родителе или он не может связаться с другим родителем;
 - имеются свидетельства, что второй родитель уклоняется от воспитания ребенка.
- Работник должен указать эти обстоятельства в заявлении о предоставлении ему дополнительных оплачиваемых выходных и несет ответственность за достоверность предоставленных данных.

5.26. В исключительных случаях работодатель вправе перевести работников без их согласия на временную удаленную работу на основании приказа.

Основанием для такого перевода будет служить следующее:

- решение о переводе принял орган власти или местного самоуправления;
- катастрофа, авария или несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотия;
- другие случаи, которые угрожают жизни или нормальным жизненным условиям всего населения или его части.

При этом работодатель при необходимости обязан обеспечить работников необходимым оборудованием и средствами для дистанционной работы.

5.27. Работнику, прерывающему отпуск по уходу за ребенком, предоставляется работа на полный или неполный рабочий день, на условиях договора о дистанционной работе или на дому. Условия труда, продолжительность рабочего времени, режим работы стороны устанавливают по соглашению. Если ребенку не исполнилось полтора года, сотрудник продолжает получать пособие по уходу за ребенком, даже если работает полное рабочее время.

6. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В соответствии с требованиями статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации, при выплате заработной платы, работодатель в письменной форме 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, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца, за первую половину месяца - 20 числа, окончательный расчет за месяц - 5 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

В день увольнения специальный карточный счет может быть закрыт банком по заявлению Работника, в противном случае с момента увольнения расходы по содержанию карты несет Работник.

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

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

Заработная плата переводится работнику 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.

7. ПОощРЕНИЯ ЗА ТРУД

7.1. За успешное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой сложности и другие успехи в труде применяются различные виды поощрения - премирование, награждение почетными грамотами и благодарностями.

Размер и условия выплаты премии устанавливаются комиссией по премированию по представлению руководителей структурных подразделений, утверждаются директором Центра.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов директора; отказ работника без уважительных причин выполнять свои трудовые обязанности в связи с изменением в установленном порядке норм труда; отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования; отказ от специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе; нахождение на рабочем месте в нетрезвом состоянии), работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

8.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении

двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая периодов болезни работника, пребывания его в отпуске, командировке, времени междувахтового отдыха, прохождения работником диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 Трудового кодекса, и других периодов отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) в соответствии с законодательством Российской Федерации, 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.

8.3. 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. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.4. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель по своей инициативе, по просьбе самого работника или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший, добросовестный работник.

8.5. Данная редакция Правил внутреннего трудового распорядка вступает в силу с 01 июня 2025 года.

Приложение № 2

к Коллективному договору



СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации
ГБУ «Мой семейный центр «Согласие»
Н.А. Ведехин
«22» 11/2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ «Мой семейный центр «Согласие»
И.И. Ветчинникова
«22» 11/2025 г.

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам ГБУ «Мой семейный центр «Согласие»
средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) и в зависимости от идентифицированных опасностей

№.№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1		Одежда специальная защитная	1. Жилет сигнальный повышенной видимости 2. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) 3. Пальто, полу пальто, плащ для защиты от воды	1 шт./год 1 шт./год 1 шт./2 года	

	Водитель автомобиля	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара/год	п. 783 Приложения 1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 г. № 767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт./год	
2	Врач- педиатр, врач- психиатр	Одежда специальная защитная	1.Костюм о т общих производственных загрязнений или Халат от общих производственных загрязнений	2 шт./год 2 шт./год	п. 830 Приложения 1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 г. № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара/год	
		Средства защиты глаз	Очки от механических воздействий. в том числе с покрытием от запотевания	1 шт./год	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски	До износа	
3	Дворник	Одежда специальная защитная	1.Жилет сигнальный повышенной видимости 2.Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) 3.Костюм х/б на утепляющей подкладке	1 шт./год 1 шт./год 1 шт./2 года	п. 997 Приложения 1

		4.Плащ для защиты от воды	1 шт./2 года	к приказу Минтруда от 29.10.2021 г. № 767н
		Средства защиты ног	1 пара/2 года	
		Средства защиты рук	12 пар/год 2 пары/год	
		Средства защиты глаз	До износа	
4	Дезинфектор	Одежда специальная защитная	1 шт./год 1 шт./год	п.1005 Приложения 1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 г. № 767н
		Средства защиты ног	1 пара/год	
		Средства защиты рук	12 пар/год	
		Средства защиты головы	1 шт./год	

	Средства защиты глаз	Очки защитные от капель и брызг жидкостей	1 шт./год	
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	До износа	
5	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./год	п.1491 Приложения 1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 г. № 767н
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара/год	
6	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от производственных загрязнений	1 шт./год	п.1511 Приложения 1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 г. № 767н
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара/год	
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/год	
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./год	
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт./год	
7	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара/год	п.1776 Приложения 1

	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/год	к приказу Минтруда от 29.10.2021 г. № 767н
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./год	
8	Одежда специальная защитная	1.Костюм о т общих производственных загрязнений или Халат от общих производственных загрязнений	2 шт./год 2 шт./год	п.2435 Приложения 1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 г. № 767н
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара/год	
	Средства защиты глаз	Очки от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт./год	
	Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные. Противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски	До износа	
9	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт./год	п.3593 Приложения 1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 г. № 767н
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара/год	
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./год	

10	Няня	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт./год	п.3677 Приложения 1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 г. № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара/год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./год	
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	1.Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) 2.Пальто, полу пальто, плащ для защиты от воды	1 шт./год 1 шт./2 года	п.4030 Приложения 1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 г. № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара/год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/год	
		Средства защиты головы	1.Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений 2.Каска защитная от механических воздействий	1 шт./год 1 шт./2 года	
12	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт./год	п.4031 Приложения 1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 г. № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара/год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./год	

13	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт./год	п.4932 Приложения 1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 г. № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара/год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт./год	

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного бюджетного
учреждения города Москвы

«Мой семейный центр «Согласие»

И.А. Ведёхин

2025 г.



Приложение № 3

к Коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Государственного бюджетного
учреждения города Москвы

«Мой семейный центр «Согласие»

И.И. Ветчинникова

2025 г.



Нормы

бесплатной выдачи обезвреживающих средств

работникам ГБУ «Мой семейный центр «Согласие»

(приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н)

№№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Пункт типовых норм
1.	Уборщик служебных помещений	Работа с водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках	1. Защитные средства. Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) 2. Регенерирующие, восстанавливающие средства. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 100 мл	п.2 п.10

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного бюджетного
учреждения города Москвы

«Мой семейный центр «Согласие»

Н.А. Ведёхин

2025 г.



Приложение № 4

к Коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Государственного бюджетного
учреждения города Москвы

«Мой семейный центр «Согласие»

И.И. Ветчинникова

2025 г.



**Перечень дополнительных норм обеспечения работников
ГБУ «Мой семейный центр «Согласие» специальной одеждой,
специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

Перечень дополнительных средств индивидуальной защиты с учетом мнения первичной профсоюзной организации для защиты работников от имеющихся на рабочих местах производственных загрязнений и механических повреждений, а также при работе повышенной опасности (на высоте), в связи с выполнением работ на улице для защиты рук от негативных внешних факторов и с целью уменьшения нагрузки на спину при поднятии тяжестей для следующих профессий (должностей):

№№ п/п	Наименование профессии/должности	Наименование СИЗ	Единица измерения	Срок использования
1.	Дворник	Парукавники	1 пара	До износа
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Полуботинки с металлоподпоском	1 пара	2 года
		Каска защитная	1 шт.	Дежурная
	при работе на высоте:	Страховочная привязь - удерживающая система с наплечными лямками и стропом из ленты	3 шт.	До износа
	при работе на улице	Перчатки утепленные	6 пар	До износа
	при поднятии тяжестей	Пояс для поднятия тяжестей	2 шт.	До износа