

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



Е.И. Савко

2025 г.

**Представитель работодателя**  
Государственного бюджетного  
учреждения города Москвы  
«Мой семейный центр «Диалог»  
Директор

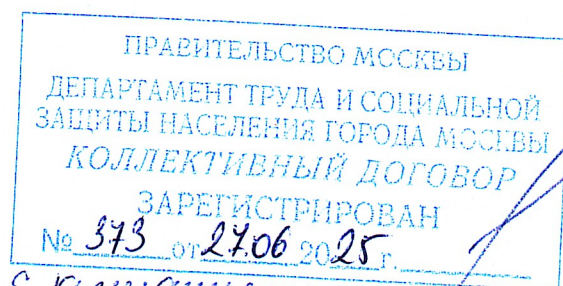
*Ю.В. Тримальская*  
Ю.В. Тримальская  
«20» июня 2025 г.



## Коллективный договор

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

На период с «20» июня 2025 г. по «19» июня 2028 г.



*с [подпись]*

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

## СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел I. Общие положения

Раздел II. Срок действия Коллективного договора и порядок внесения изменений

Раздел III. Трудовые отношения. Высвобождения работников

Раздел IV. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации

Раздел V. Оплата, материальное стимулирование и нормирование труда

Раздел VI. Рабочее время и время отдыха

Раздел VII. Охрана труда

Раздел VIII. Социальные отношения, гарантии, льготы и компенсации

Раздел IX. Обеспечение правовых гарантий профсоюзного комитета

Раздел X. Совместные обязательства руководства и профсоюзного комитета

Раздел XI. Обязательства профсоюзного комитета

Раздел XII. Ответственность сторон

Раздел XIII. Заключительные положения

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

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении, заключаемый Работодателем и работниками Учреждения, устанавливающим взаимные обязательства, распространяющееся на всех членов трудового коллектива (работников) и Работодателя на основе взаимного согласования интересов сторон.

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

Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения (статья 43 ТК РФ).

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

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

Работники уполномочивают председателя первичной профсоюзной организации подписать от имени работников Учреждения Коллективный договор с Работодателем Учреждения.

## Раздел I Общие положения

1.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются определяемые ТК РФ и дополнительные, по сравнению с законодательством Российской Федерации, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

1.2. Положения, установленные Коллективным договором, обязательны для выполнения работниками и Работодателем. За нарушение и невыполнение обязательств по настоящему Коллективному договору установлена административная и дисциплинарная ответственность.

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

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

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств.

1.5. Социальное партнерство осуществляется в формах:

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

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

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- соглашение и перечень мероприятий по охране труда;
- график отпусков;
- иные локальные нормативные правовые акты, касающиеся трудовых и социально-экономических интересов работников.

1.7. Систематический контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Комиссией по ведению коллективных переговоров, созданной после принятия Коллективного договора. Информация о ходе выполнения Коллективного договора заслушивается не реже двух раз в год на совместном заседании представителей Работодателя и Профсоюзного комитета.

1.8. Ежегодно работники Учреждения заслушивают отчет представителя Работодателя и председателя Профсоюзного комитета о выполнении Коллективного договора за прошедший календарный год.

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

1.10. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

## **Раздел II**

### **Срок действия Коллективного договора и порядок внесения изменений**

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

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

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

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

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

2.6. Проект Коллективного договора разрабатывается и принимается Комиссией по ведению коллективных переговоров и разработке проекта Коллективного договора, которая образуется из трех и более представителей от каждой из сторон работников и Работодателя. Решение принимается простым большинством голосов. При равенстве голосов, решающим является голос председателя.

В период действия Коллективного договора каждая из сторон имеет право вносить предложения по изменению и дополнению в Коллективный договор в Комиссию по ведению коллективных переговоров.

Изменение и дополнение в Коллективный договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ).

Предложения вносятся на рассмотрение любой стороной в Комиссию по ведению коллективных переговоров в течение срока его действия, и в срок 10 рабочих дней должны быть рассмотрены. Решение Комиссии по ведению коллективных переговоров принимается простым большинством голосов. При равенстве голосов, решающим является голос председателя.

2.7. В обязательном порядке соответствующие изменения и дополнения к Коллективному договору вносятся в связи с изменениями действующего законодательства по вопросам, которые являются предметом Коллективного договора.

2.8. Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, в течение срока его действия не может в одностороннем порядке принимать решение об изменении отдельных положений Коллективного договора.

2.9. При невыполнении Коллективного договора или нарушении его условий одной из сторон, по представлению другой стороны в срок 7 рабочих дней вопрос рассматривается Комиссией по ведению коллективных переговоров. В случае невозможности разрешения вопроса таким образом, его решение осуществляется согласно действующему законодательству Российской Федерации.

### **Раздел III**

#### **Трудовые отношения, высвобождение работников**

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

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

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, Уставом и иными локальными нормативными актами Учреждения.

3.1.2. Трудовой договор с работниками, на замещение должностей, заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных ТК РФ (статьи 58, 59 ТК РФ).

3.1.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. (статья 70 ТК РФ).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

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

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

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

3.1.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за

исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случаях, установленных ТК РФ, Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований ТК РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.1.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным положениями ТК РФ (статья 77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

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

3.1.9. Сведения о трудовой деятельности:

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иными федеральными законами информация.

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

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

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

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

- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

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

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

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

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

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

### 3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, локальные

нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

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

3.2.3. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

3.2.4. Обеспечивать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности), а также, при необходимости, внеочередных медицинских осмотров (статья 214 ТК РФ).

3.2.5. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

3.2.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, а для определенных категорий, обучение и проверку знаний требований охраны труда, стажировку на рабочем месте.

3.2.7. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, иных соглашений и контроля за их выполнением.

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

3.2.9. Решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Профсоюзного комитета Учреждения.

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

3.2.11. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

3.2.13. Включить в трудовые договоры такие обязательные условия оплаты

труда, как:

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

- размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения;

- размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

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

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

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

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, Работодатель с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть трудовой договор, до истечения срока, указанного в уведомлении, выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 ТК РФ).

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

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

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих

от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

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

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

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

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

- 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.

А также следующим лицам:

- не освобожденным председателям выборного органа первичной профсоюзной организации;

- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- работникам, проработавшим в Учреждении свыше 10 лет;

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

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

- усыновителям, опекунам, попечителям, воспитывающим детей без второго усыновителя, опекуна, попечителя до 16-летнего возраста.

3.2.16. Принять меры по трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью следующие категории работников: беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние до 16 лет), а так же другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) (статья 261 ТК РФ).

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

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

3.2.17. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, приводящие к изменению предусмотренного трудовым договором положения его работников, рассматривать предварительно с участием представителей Профсоюзного комитета.

3.2.18. При нарушении Работодателем установленного срока заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.2.19. Приостановить действие трудового договора, заключенного между работником и Работодателем на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Порядок приостановления действия и возобновление трудового договора, между работником и Работодателем осуществлять с учетом особенностей обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

или войска национальной гвардии Российской Федерации установленных статьей 351.7 ТК РФ.

3.3. Работодатель имеет право:

3.3.1. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

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

3.3.3. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

3.3.4. Принимать локальные нормативные акты.

3.3.5. Расторгать трудовой договор по заявлению работника со дня, указанного в заявлении помимо условий, установленных статьей 80 ТК РФ, также в случаях:

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

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

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

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

3.3.7. Поручать работнику на основании его письменного согласия выполнять работу по наставничеству в порядке, предусмотренном статьей 351.8. ТК РФ и Положением о наставничестве Учреждения.

3.4. Работник обязуется:

3.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

3.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.4.4. Проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (статьей 215 ТК РФ).

3.4.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

3.4.6. Выполнять распоряжения Работодателя в пределах обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

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

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

3.5. Работник имеет право на:

3.5.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами.

3.5.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.5.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

3.5.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

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

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

3.5.7. Профессиональную переподготовку и повышение квалификации в соответствии с разделом IV Коллективного договора.

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

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

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

3.5.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

## **Раздел IV**

### **Подготовка и дополнительное профессиональное образование**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для нужд Учреждения в соответствии с квалификационными требованиями действующих профессиональных стандартов и иных отраслевых нормативных документов (статья 196 ТК РФ).

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в профессиональное обучение в том числе входит:

- обучение по программам переподготовки работников;
- обучение по программам повышения квалификации работников.

4.2. Работодатель определяет формы подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение), Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования и предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 196 ТК РФ).

4.3.2. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

## **Раздел V**

### **Оплата труда, материальное стимулирование и нормирование труда**

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

5.2. Работодатель обеспечивает уровень заработной платы не менее, чем минимальная заработная плата в соответствии с Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (на соответствующий период).

5.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, надбавки, премии);

- выплаты социального характера – разовая (единовременная) материальная помощь работникам Учреждения, оказываемая в порядке, предоставленном Положением об оплате труда работников Учреждения.

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

5.5. В Учреждении устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, конкретные виды которых определены в Положении об оплате труда работников Учреждения.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

5.7. Работодатель обязуется:

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

5.7.2. Осуществлять оплату труда работников Учреждения на основе действующих федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации. Размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже установленного минимального уровня для соответствующей профессионально-квалификационной группы.

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

5.7.4. Обеспечить определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения

достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения, по результатам работы за месяц, квартал, год.

5.7.5. Обеспечивать повышение должностных окладов работников Учреждения согласно законодательству Российской Федерации, а также за счет привлечения дополнительных источников финансирования.

5.7.6. Информировать работников об источниках финансирования оплаты труда и формировании фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплатах, возможности установления повышающих коэффициентов к должностным окладам.

5.7.7. Производить начисление заработной платы за первую половину месяца с учетом должностного оклада (тарифной ставки) и надбавок, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Оплата труда за первую половину месяца производится пропорционально отработанному времени. К сумме заработка за первую половину месяца применяется понижающий коэффициент, учитывающий удержание из заработной платы.

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

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

5.7.10. Своевременно и оперативно осуществлять перерасчет заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.7.11. Ежемесячно письменно или в электронном виде уведомлять работников о начисленной заработной плате, стимулирующих и компенсационных выплатах, удержании налогов и других обязательных платежей.

5.7.12. Осуществлять выплату заработной платы, в соответствии с действующим законодательством, на основании письменного заявления работника о перечислении заработной платы на счет, открытый работником в кредитной организации.

Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных 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 (статья 136 ТК РФ).

5.7.13. Осуществлять индексацию заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права на основании постановления Правительства Москвы, приказа Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (статья 134 ТК РФ).

5.7.14. Не допускать задолженности по заработной плате и информировать Профсоюзный комитет в случае ее возникновения. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. В случае задержки выплаты заработной платы Работодатель обязан выплатить ее с уплатой денежной компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 236 ТК РФ).

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

5.7.16. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными условиями труда, установить повышение оплаты труда – не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для аналогичных видов работ с допустимыми условиями труда. Особенности оплаты труда таких работников включаются в Положение об оплате труда работников Учреждения.

5.7.17. Определить в Положении об оплате труда работников Учреждения порядок оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора, заведующих филиалами, заведующих отделениями и начальника отдела с учетом определения порядка компенсационных и стимулирующих выплат.

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

5.7.19. Сохранить действующий безналичный порядок удержания профсоюзных взносов - 1% со всех видов оплаты труда работников Учреждения – членов профсоюза по их письменному заявлению и своевременное перечисление на текущий счет Профсоюзного комитета.

5.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

## **Раздел VI**

### **Рабочее время и время отдыха**

6.1. При регулировании рабочего времени в Учреждении, стороны основываются на положениях трудового законодательства, Правилах внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актах.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

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

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, 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, - не более 36 часов в неделю.

6.3. График работы устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. 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, указанный в части второй пункта 6.3. настоящего Коллективного договора, 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 частью второй пункта 6.3. настоящего Коллективного договора, 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.

6.4. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и других категорий работников в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия (статья 99 ТК РФ).

Привлечение иных категорий работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника в порядке, установленном статьей 259 ТК РФ.

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

6.6. Ненормированный рабочий день устанавливается (статья 101 ТК РФ):

- директору;
- заместителям директора;
- начальнику отдела;
- заведующим филиалом.

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

6.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск инвалидам предоставляется не менее 30 календарных дней (статьи 114, 115 ТК РФ).

6.9. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются статьей 122 ТК РФ.

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

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

Продление, перенесение и разделение ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, по

согласованию между работником и Работодателем (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней).

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

Работодателю запрещается:

- повторный перенос перенесенного отпуска;
- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;
- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ).

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 (статья 262.2 ТК РФ).

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

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (статья 262 ТК РФ);
- донорам – после каждого дня сдачи крови и ее компонентов дополнительный день отдыха, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (статья 186 ТК РФ).

6.12. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ):

- не достигшие возраста 40 лет – 1 день один раз в три года;
- достигшие возраста 40 лет – 1 день один раз в год;
- в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста и работники пенсионеры по возрасту или выслуге лет - 2 дня один раз в год

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы

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

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

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

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

6.15.2. Матерям и одиноким отцам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – один день в году для прохождения диспансеризации ребенка при наличии медицинского заключения о ее необходимости (с предоставлением в Профсоюзный комитет, кадры и бухгалтерию копий необходимых медицинских документов).

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

6.15.4. Работникам, в связи с особыми обстоятельствами личного характера, по письменному заявлению и при наличии подтверждающих документов, предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- бракосочетание – два календарных дня (в день бракосочетания и следующий за ним день);

- смерть близких родственников: супруг (супруга), родители, дети совершеннолетние (несовершеннолетние), родные сестры, родные братья – два календарных дня (в день погребения и предыдущий день);

- серьезная авария в доме (пожар, затопление и другие приравненные к ним ситуации, признанные соответствующими органами аварийными) – один календарный день;

- проводы сына в армию – один календарный день;

- отцу при выписке новорожденного ребенка из родильного дома – один

календарный день;

- день рождения – один календарный день.

6.15.5. Работникам, являющимся членам профсоюза не менее года, не имевшим в течении предыдущего календарного года или 12-ти месяцев после приема на работу (в первый год после трудоустройства) дней нетрудоспособности, предоставляется 3 дополнительных оплачиваемых выходных дня в году.

Указанные в п. 6.15.5. дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются подряд (без разделения):

- по согласованию с руководством Центра;
- в текущем (календарном) году и не переносятся на следующий год;
- не присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску.

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

- директору – три календарных дня;
- заместителям директора – три календарных дня;
- начальнику отдела – три календарных дня;
- заведующим филиалом – три календарных дня.

6.17. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (статьи 173-177 ТК РФ).

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

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

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

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

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

6.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем (статья 128 ТК РФ).

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

- 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, 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 год;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 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, 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.

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами предоставляются следующих случаях (статья 263 ТК РФ):

- 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, являющимся инвалидами I группы.

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами предоставляются в удобное для работников время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно

полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.19. Отпуск по беременности и родам (декретный отпуск) предоставляется женщинам по их заявлению и на основании выданного листка нетрудоспособности в соответствии со статьей 255 ТК РФ.

Продолжительность отпуска составляет:

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

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

## **Раздел VII Охрана труда**

7.1. Работодатель, руководствуясь требованиями ТК РФ, политикой Учреждения в области охраны труда, иными нормативными требованиями, обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

7.2. Работодатель обязан обеспечить (статья 214 ТК РФ):

7.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов.

7.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.2.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.2.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.2.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда на вновь организованных рабочих местах.

7.2.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

7.2.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами.

7.2.9. Оснащение работников средствами коллективной защиты.

7.2.10. Обучение по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.2.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.2.13. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2.16. Расследование и учет несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.17. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда (наличие в санитарных помещениях смывающих средств в соответствии с утвержденными нормативами, организацию комнат для приема пищи, оснащение структурных помещений аптечками для оказания первой помощи и пр.), а также организацию доставки работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.19. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профсоюзного комитета Учреждения.

7.2.20. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

7.2.21. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными условиями труда (если таковые будут установлены по результатам специальной оценки условий труда);

7.2.22. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

7.2.23. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.2.24. Прекращение всех видов работ на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

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

7.3. Работодатель имеет право:

7.3.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

7.3.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ТК.РФ;

7.3.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

7.4. Работник обязан:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.4.2. Следить за исправностью используемой оргтехники и иной техники, расположенной в помещениях Учреждения в пределах выполнения своей трудовой функции.

7.4.3. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.4. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.4.5. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемой оргтехники и иной техники, расположенной в помещениях Учреждения. Приостановить работу до устранения причин, угрожающих жизни и здоровью работника.

7.4.6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

7.4.7. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по медицинскими рекомендациями.

7.5. Работник имеет право на:

7.5.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

7.5.2. Получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.5.3. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

7.5.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

7.5.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

7.5.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда.

7.5.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными условиями труда (если таковые будут установлены по результатам специальной оценки условий труда), включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо Коллективным договором, трудовым договором.

7.5.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

7.5.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

7.5.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. Представлять интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности в Учреждении.

7.6.2. Представлять интересы работников при расследовании несчастных случаев в Учреждении или профессиональных заболеваний.

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

7.6.4. Совместно со специалистом по охране труда ежегодно разрабатывать План мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и снижению профессиональных рисков для работников Учреждения.

7.6.5. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы состояния охраны труда в структурных подразделениях Учреждения,

выполнения Соглашения по охране труда и снижению профессиональных рисков для работников о принимаемых мерах в этой области.

## **Раздел VIII**

### **Социальные отношения, гарантии, льготы и компенсации**

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

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

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

8.4. При принятии решения об изменении организационных или технологических условий труда (статья 74 ТК РФ), о сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, при внесении изменений в штатное расписание работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Профсоюзный комитет Учреждения не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 82 ТК РФ).

8.5. Работодатель обязуется осуществлять увольнения и привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности работников только в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

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

- вести учет нуждающихся работников, а также их детей в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, своевременное информирование их об имеющихся возможностях;

- оказывать содействие по заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря;

- оказывать информационную и организационную поддержку при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для работников.

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

## **Раздел IX**

### **Обеспечение правовых гарантий Профсоюзного комитета**

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

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

9.3. Работодатель, согласно статье 32 ТК РФ и статье 28 Федерального закона № 10-ФЗ обеспечивает создание условий для деятельности Профсоюзного комитета.

9.4. Для реализации своих полномочий, члены Профсоюзного комитета имеют право:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы во всех структурных подразделениях Учреждения;

- требовать и получать от Работодателя или другого должностного лица соответствующие документы, сведения и объяснения, касающиеся условий и оплаты труда, выполнения Коллективного договора и Отраслевого соглашения, соблюдения законодательства о труде.

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

## **Раздел X**

### **Совместные обязательства руководства и Профсоюзного комитета**

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

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

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

10.4. В Учреждении действует Комиссия по трудовым спорам, которая избирается Комиссией по ведению коллективных переговоров на срок действия

Коллективного договора в составе 5 человек, из которых не менее половины состава являются работники.

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

10.5.1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ) в случаях:

- сокращения численности или штата работников (пункт 2 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 статьи 81 ТК РФ).

10.5.2. Привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни (статьи 99, 113 ТК РФ).

10.5.3. Разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ), составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ).

10.5.4. Утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ).

10.5.5. Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок (статьи 135, 144 ТК РФ).

10.5.6. Нормирование труда (статья 159 ТК РФ).

10.5.7. Утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ).

10.5.8. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ).

10.5.9. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ).

10.5.10. Сроки выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ).

10.5.11. Создание комиссий по охране труда (статья 224 ТК РФ).

10.5.12. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (если таковые будут установлены по результатам специальной оценки условий труда) (статья

147 ТК РФ).

10.5.13. Определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников (статья 196 ТК РФ).

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

## **Раздел XI Обязательства Профсоюзного комитета**

Профсоюзный комитет обязуется:

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

11.2. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом № 10-ФЗ, Уставом Профсоюза, соглашениями, настоящим Коллективным договором.

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

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

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

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

11.6. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей

инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать практическую помощь в реализации этих прав, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, и при необходимости в суде.

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

11.8. Направлять представителей Профсоюзного комитета для участия в работе комиссий по расследованию несчастных случаев, специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, а также в другие комиссии, рассматривающие вопросы охраны труда и безопасности деятельности Учреждения.

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

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

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

11.12. Информировать работников Учреждения о ходе выполнения настоящего Коллективного договора.

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

## **Раздел XII**

### **Ответственность сторон**

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

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

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

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

### **Раздел XIII**

#### **Заключительные положения**

13.1. Профсоюзный комитет Учреждения заключает Коллективный договор с директором Учреждения, а также представляет интересы работников в решении вопросов социальной сферы, трудовых отношений в том числе, оплаты труда, занятости, условий охраны труда и иных вопросов, предусмотренных трудовым законодательством.

13.2. Директор и председатель Профсоюзного комитета подписывают Коллективный договор не позднее пяти рабочих дней с момента его принятия Комиссией по ведению коллективных переговоров и разработке проекта Коллективного договора и в течение семи дней со дня подписания, представитель Работодателя направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

Пронумеровано, прошнуровано и

скреплено печатью

( сорок ) листа (ов)

Директор ГБУ «Мой семейный центр  
«Диалог»

Ю.В. Грималтская «Мой  
МФЦ семейный центр  
«Диалог»

Подпись

