

Представитель работодателя:
директор ГБУ КСЖД

Представитель работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
работников ГБУ КСЖД



[Signature]
С.В. Ситеева

«07» августа 2025 г.

[Signature]

Е.А. Грунина

«07» августа 2025 г.



*Согласен(а) с условиями
Договора Е.А. Грунина
закрываю
С.В. Ситеева*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы
Комплекс социальных жилых домов
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы
на период с 07.08.2025 г. по 06.08.2028 г.

г. Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) заключен между работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы Комплекс социальных жилых домов Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (ГБУ КСЖД) Ситеевой Светланы Валерьевны, действующего на основании Устава, (далее – Работодатель/Учреждение), с одной стороны, и работниками ГБУ КСЖД (далее – Работники), в лице председателя первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД Груниной Елены Анатольевны, действующей на основании Протокола учредительного собрания (конференции) первичной профсоюзной организации ГБУ КСЖД от 14.11.2023 г. № 1 (далее – Представитель работников), с другой стороны, совместно именуемые «Стороны».

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключается между Работодателем и Работниками в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов Сторон.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании Работников, гарантиях и льготах, предоставляемых Работникам Работодателем, а также иные вопросы.

1.4. В Коллективном договоре конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.

1.5. Стороны, подписавшие Коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Московского трехстороннего соглашения, Соглашения между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы (далее - ДТСЗН города Москвы или Департамент) и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы (далее – ТПО).

1.6. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Коллективного договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение Работников, расширяют действие соответствующих пунктов Коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует по «06» августа 2028 г. включительно.

1.8. Ни один из представителей Сторон Коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Коллективного договора осуществляется по взаимному согласию Сторон.

1.9. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся на основании совместного решения Сторон и вступают в силу после одобрения их собранием работников или комиссией полномочных представителей работников, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Работники предоставляют право комиссии полномочных представителей работников договариваться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих Сторон, изменений и дополнений.

1.11. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и Сторонами (их представителями) самостоятельно в объеме их компетенции, а также соответствующими органами по труду.

При проведении указанного в абзаце первом настоящего пункта контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Стороны осуществляют указанный контроль в порядке, установленном Сторонами. Такой порядок может быть также установлен Коллективным договором.

Контроль за соблюдением Работодателем обязательств перед Работниками по соглашению в части обязанностей Работодателя, установленных в соответствии с частями первой, третьей и четвертой Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется также в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.12. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.13. Коллективный договор распространяется на всех без исключения сотрудников ГБУ КСЖД, независимо от стажа работы и занимаемой должности.

1.14. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.15. Во исполнение настоящего Коллективного договора в ГБУ КСЖД могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения работников Учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права.

Стороны Коллективного договора пришли к соглашению:

2.2. Трудовые отношения в Учреждении возникают на основании договора, заключаемого между Работником и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (Приложение № 1).

Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

Условия, включаемые в трудовой договор, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

2.3. 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 системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

2.4. Заводимое при приеме на работу личное дело Работника не может содержать сведений, характеризующих политические, религиозные взгляды Работника, а также сведения личного характера, не предусмотренные действующим законодательством. Личное дело Работника является документом строго конфиденциального характера.

2.5. Работодатель предоставляет Работникам, совмещающим работу с обучением во всех категориях учебных заведений, свободное от работы время для прохождения обучения, в соответствии с действующим законодательством, с сохранением заработной платы.

2.6. При рассмотрении вопросов дисциплинарной ответственности, доказательство вины Работника лежит на Работодателе, а любое отклонение от установленного порядка и сроков вынесения дисциплинарного взыскания со стороны Работодателя дает основание считать взыскание не имеющим силы. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в Государственную инспекцию по труду и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.7. Работодатель обеспечивает прохождение Работниками Учреждения мероприятий по повышению квалификации в сроки, установленные законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, соответствующие требованиям профессии (должности) Работника Учреждения, с сохранением занимаемой должности, среднемесячной заработной платы на этот период.

2.8. Работодатель осуществляет увольнение Работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере труда.

2.9. При объективной необходимости сокращения численности или штата работников разрабатывать меры по снижению негативных последствий и обеспечить реализацию следующих мероприятий:

2.9.1. 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, 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.

В соответствии с ч. 3 ст. 179 Трудового кодекса РФ установить следующие категории Работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

- Работникам, проработавшим в учреждениях, организациях системы социальной защиты свыше 10 лет;

- Работникам предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста;

- отцам, воспитывающим без матери детей до 18-летнего возраста;

- Работникам моложе 18 лет;

- не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

2.9.2. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

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 (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

2.9.3. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить прием на работу работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- в первую очередь проводить сокращение численности или штата по вакантным должностям;

- предоставить возможность прохождения дополнительного профессионального образования кадров, перемещения их внутри Учреждения на освобождающиеся места.

2.9.4. Работники Учреждения, высвобожденные в связи с сокращением численности или штата работников, имеют преимущественное право, при прочих равных условиях на заключение трудового договора при создании (восстановлении) новых рабочих мест в Учреждении/занятия открывшихся вакансий.

2.9.5. Предоставлять Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников Учреждения, возможность переобучения новым профессиям, а также предоставить освобождение от работы (один рабочий день в неделю) для поиска новой работы с сохранением среднего заработка до наступления срока расторжения трудового договора.

2.9.6. Работодатель уведомляет Работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.9.7. Работодатель взаимодействует с Государственным казенным учреждением города Москвы «Центр занятости населения города Москвы» в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых Работников.

2.10. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД (статьи 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.11. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда Работников - инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

2.12. Взаимодействие Работника и Работодателя осуществляется, в том числе, посредством электронного документооборота в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.13. В соответствии со ст. 264.1 Трудового кодекса РФ, 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 (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

2.14. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон либо вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, а также общий порядок оформления прекращения трудового договора производится в соответствии с нормами, закрепленными в Трудовом кодексе РФ.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Российской Федерации, 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 Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

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).

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, 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, требований охраны труда;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 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 Учреждения, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

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 Российской Федерации, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- 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

контроля (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 Российской Федерации, 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 Российской Федерации, 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».

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время, время отдыха Работников регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, статьями настоящего раздела Коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормальная

продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

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

- для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в настоящем абзаце, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, Коллективным договором.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных в абзаце втором настоящего Коллективного договора для лиц соответствующего возраста.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.3. Для обеспечения круглосуточного обслуживания граждан, находящихся в стационарных учреждениях социальной защиты населения, Работодатель вводит суммированный учет рабочего времени с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормы, установленной для соответствующей категории Работников.

Суммированный учет рабочего времени устанавливается, когда по условиям работы в Учреждении при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для соответствующей категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. В этом случае допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального

числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Перевод Работника на дистанционную (удаленную) работу, в том числе временный по инициативе Работодателя в исключительных случаях, осуществляется в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Особенности регулирования труда дистанционных работников), локальными нормативными актами Работодателя.

5.4.1. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права, определяется:

- режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения Работником трудовой функции дистанционно;

- условия и порядок вызова Работодателем дистанционного Работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого Работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;

- порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков;

5.4.2. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному Работнику, выполняющему дистанционную работу

временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.4. Время взаимодействия дистанционного Работника с Работодателем включается в рабочее время.

5.4.5. Особенности охраны труда дистанционных работников регламентируются разделом 7 (Охрана труда и здоровья) настоящего Коллективного договора.

5.4.6. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение такого локального нормативного акта.

5.4.7. Порядок временного перевода Работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях определяется локальным нормативным актом Работодателя, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД, в соответствии со статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.8. Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. При сменной работе каждая группа Работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.6. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД устанавливает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы (смены) – 8 часов. В пятницу начало рабочего дня – в 9.00, окончание в 16.45.

Конкретная продолжительность рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику для отдельных категорий Работников устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка ГБУ КСЖД и графиком сменности.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для Работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от

четырнадцать до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

При наличии письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч. 2 ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации, для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями 1-3 ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

5.7. Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, не должны предусматривать работу сверх установленной продолжительности рабочего времени. Применение сверхурочных работ возможно лишь в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, в противном случае любой Работник вправе отказаться выполнять сверхурочные работы.

5.7.1. Сверхурочной считается работа, проводимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете

рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7.2. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

5.7.3. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7.4. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД.

5.7.5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом 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 и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.7.6. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7.7. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

5.7.8. Работодатель признает, что привлечение Работников, являющимися инвалидами, к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья, в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

5.7.9. 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. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.8. По просьбе Работников Работодатель может устанавливать режим гибкого рабочего времени и другие удобные формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Учреждения.

5.8.1. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.9.1. Привлечение Работников к работе 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.

5.9.2. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.9.3. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД.

5.9.4. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

5.9.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.9.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.9.7. 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 абзаце первом настоящего пункта 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.

5.9.8. 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, полагающейся ему в соответствии с частями первой - третьей ст.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.

5.9.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

5.10. По соглашению между Работником и Работодателем (как при приеме на работу, так и впоследствии) может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) с оплатой пропорционально отработанному времени.

5.10.1. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

5.10.2. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы в Учреждении.

5.10.3. Применение режима неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий, ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа, других трудовых прав.

5.10.4. Оплата Работнику производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.11. Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет до достижения ребенком возраста полутора лет).

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Работодателя.

5.12. Работодатель устанавливает по просьбе Работников, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда на работах, где условия труда допускают такую возможность.

5.13. При работе в ночное время установленная продолжительность сокращается на один час без последующей отработки. Ночным считается время с 22.00 до 6.00. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20% от часовой тарифной ставки, рассчитанной за каждый час работы в ночное время с учетом постоянных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.13.1. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, Работники, имеющие детей-инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.14. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня уменьшается на 1 час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями (1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника

Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства.)

5.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.15.1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого Работникам составляет, согласно действующему законодательству, 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.15.2. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится в порядке, установленном статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.16. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков, обязательный как для Работодателя, так и для Работника, Работодатели доводят до сведения всех Работников.

5.17. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

5.18. **Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск** предоставляется Работникам:

- условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким Работникам, составляет 7 (семь) календарных дней (части 1,2 статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации);

- Работникам с ненормированным рабочим днем. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким Работникам составляет 3 (три) календарных дня (часть 1 статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации), для руководителя Учреждения - на основании приказа Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

5.19. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска регламентируются статьями 116-119 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации, а также другими нормативными правовыми актами. Порядок их предоставления определяется Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.20. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (часть 3 статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.21. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.22. 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.

5.22.1. 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, 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 5 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;

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет или одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы матери, отцу, усыновившим ребенка до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в удобное для них время в текущем году.

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.

5.23. 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, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.24. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

5.24.1. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни Работников в возрасте до восемнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 268 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель имеет право привлекать Работника в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемой в период летних каникул по направлению органов службы занятости населения или в составе студенческих отрядов, включенных в федеральный или региональный реестр молодежных и детских объединений, пользующихся государственной поддержкой, в следующих случаях:

1) в случае, если Работник достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия Работника;

2) в случае, если Работник не достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия Работника и одного из его родителей (попечителя);

3) в отношении несовершеннолетнего лица, указанного в части четвертой статьи 63 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия Работника и органа опеки и попечительства или иного законного представителя несовершеннолетнего лица.

Положения, закрепленные в абзаце втором п. 5.24.1, распространяются на отношения Сторон, возникшие с 01.09.2025 г.

5.24.2. 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, 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 женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, 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.

Гарантии, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются также Работникам, имеющим 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, 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 Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.26. Особенности обеспечения трудовых прав Работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

5.26.1. 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, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается 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.

5.26.2. 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, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается 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.

Работодатель на основании заявления Работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению Работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с Работником 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. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт.

5.26.3. В период приостановления действия трудового договора Стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий Коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящим пунктом.

В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность). В этот период Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении Работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование Работника, негосударственное пенсионное обеспечение Работника, улучшение социально-бытовых условий Работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать Работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации засчитывается в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

5.26.4. Действие трудового договора возобновляется в день выхода Работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч. 11 ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящим пунктом действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

5.26.5. Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с ч. 1, абзацами 3, 5, 9, 11 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.26.6. В случае если Работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с Работником осуществляется по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать Работодателя о дате окончания прохождения Работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного Работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на

Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у Работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

5.26.7. Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в пункте 5.26, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

5.27. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда

5.27.1. Наставничество в сфере труда (далее - Наставничество) - выполнение Работником на основании его письменного согласия по поручению Работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

5.27.2. 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.

5.27.3. Размеры и условия осуществления выплат за Наставничество Работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным

соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по Наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за Наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за Наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

5.27.4. 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.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Система оплаты труда Работников устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права, с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД.

6.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, устанавливаются Руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.3. Работодатель обеспечивает минимальную заработную плату Работникам не ниже величины минимальной заработной платы в городе Москве в соответствии с Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

6.4. Работодатель не допускает задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работникам.

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

Размер выплачиваемой Работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

6.5. Работодатель выплачивает выходное пособие при ликвидации Учреждения либо сокращении численности или штата работников Учреждения в размере среднего месячного заработка Работника в порядке и размерах, установленных нормами действующего трудового законодательства.

6.6. Заработная плата Работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15-ти календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. В случае ухода Работника в отпуск, оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.7. При любом режиме работы расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев,

предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

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

6.8. Размер заработной платы Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим Работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменении, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.9. Система оплаты труда Работников включает:

- должностные оклады (ставки) для должностей руководителей, специалистов;
- оклады для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и критерии их установления;
- условия оплаты труда отдельных категорий Работников.

6.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), ставкам Работников, не образуют новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу (окладу), ставке.

6.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера, а также стимулирующего характера Работникам устанавливаются и производятся в соответствии с действующим в ГБУ КСЖД Положением об оплате труда ГБУ КСЖД, в пределах средств, выделенных на оплату труда, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах Работников. Утверждение Положения об оплате труда ГБУ КСЖД производится Работодателем по согласованию с комиссией полномочных представителей работников.

6.12. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени по производственному календарю и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Московским трехсторонним

соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

6.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, срок, на который она устанавливается, устанавливается Работодателем с письменного согласия работника. Работнику производится доплата, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с действующим законодательством РФ и города Москвы.

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

6.16. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занятой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.17. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.18. Работа в сверхурочное время оплачивается не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а 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.

6.19. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы, примерными отраслевыми рекомендациями по введению новой системы оплаты труда.

6.20. Время простоя по вине Работодателя, а также времени приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни и здоровью Работников, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

6.21. Оплата труда Работников, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, регулируется трудовым законодательством.

6.22. При направлении Работодателем на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом

Российской Федерации, иными федеральными законами; на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за Работниками на весь период обучения сохраняются место работы (должность) и денежное содержание, средняя заработная плата по основному месту работы.

6.23. Работодатель вправе поощрять Работников за добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу, а также иные успехи, достижения в работе.

6.24. За нарушение сроков выплаты заработной платы Работодатель может быть привлечен к ответственности в порядке, установленном законодательством, в соответствии со ст. 158.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.25. Противодействие формированию просроченной задолженности по заработной плате осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления с участием государственных внебюджетных фондов, а также профессиональных союзов, их объединений и работодателей, их объединений по следующим направлениям:

6.25.1. принятие профилактических мер, направленных на недопущение формирования просроченной задолженности по заработной плате, в том числе на выявление и последующее устранение причин и условий, способствующих ее формированию, мониторинг просроченной задолженности по заработной плате;

6.25.2. привлечение работодателей к ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы в порядке, установленном законодательством;

6.25.3. содействие реализации мероприятий по погашению просроченной задолженности по заработной плате;

6.25.4. проведение разъяснительной работы с участием сторон социального партнерства по вопросам обеспечения трудовых прав работников.

Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления участвуют в противодействии формированию просроченной задолженности по заработной плате в пределах своей компетенции.

В целях обеспечения координации деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных внебюджетных фондов, а также профессиональных союзов, их объединений и работодателей, их объединений по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате в субъектах Российской Федерации высшими исполнительными органами субъектов

Российской Федерации формируются межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате.

Межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате не наделяются полномочиями по осуществлению государственного контроля (надзора), муниципального контроля.

Порядок формирования и деятельности межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате и порядок принятия ими решений определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

7.2. Стороны Коллективного договора подтверждают, что решение вопросов охраны труда, обеспечения здоровья и безопасных условий труда должно осуществляться в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, отраслевыми и городскими положениями, общими правилами охраны труда для предприятий и организаций г. Москвы.

7.3. Обеспечение безопасных условий и охраны труда возлагается на Работодателя.

7.4. Работодатель создает 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.

7.5. Руководствуясь принципом предупреждения и профилактики опасностей, Работодатель разрабатывает и обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья Работников, являющиеся неотъемлемой частью Коллективного договора, назначает ответственное лицо за состояние охраны труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

7.6. Руководствуясь принципом минимизации повреждения здоровья Работников, Работодатель предусматривает меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

7.7. Работодатель проводит специальную оценку условий труда Работников в установленном порядке.

7.8. В целях повышения заинтересованности Работников в улучшении результатов работы по охране труда, состоянии рабочих мест и санитарно-

бытовых помещений, проводятся смотры-конкурсы на лучшую организацию охраны труда.

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

7.10. Работодатель предусматривает вывод из эксплуатации ветхих и аварийных площадей (помещений) Учреждения, а также не допускает приемку в эксплуатацию вновь строящихся и реконструируемых производственных объектов без проведения предварительной экспертизы проектов на соблюдение условий и охраны труда.

Работодатель включает представителей технической инспекции труда Профсоюза в комиссии, принимающие вновь вводимые в эксплуатацию и реконструируемые производственные объекты, и объекты социальной сферы.

7.11. Работодатель предусматривает вывод из эксплуатации морально и физически устаревших персональных компьютеров, иных машин, механизмов и другого оборудования, транспортных средств; технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты Работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь обязательное подтверждение соответствия в случаях, установленных законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

7.12. Работодатель предусматривает дополнительные социально-трудовые гарантии Работникам, занятым работой на компьютерах. В случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с ВДТ (набор текстов или ввод данных и т.п.), связанных с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с ПЭВМ, Работодатель обеспечивает организацию перерывов на 10-15 минут через каждые 45-60 минут работы. Продолжительность непрерывной работы с ВДТ без регламентированного перерыва не должна превышать 1 час.

Женщины со времени установления беременности переводятся работы, не связанные с использованием ПЭВМ или не более 3-х часов за рабочую смену.

7.13. Работодатель обеспечивает проведение и прохождение периодических медицинских осмотров Работниками.

7.14. На работах с вредными или опасными условиями труда Работникам бесплатно выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами, а также обеспечиваются гарантии и льготы таким Работникам.

7.15. Работодатель обеспечивает Работников бесплатно спецодеждой, спецобувью или другими средствами индивидуальной защиты не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

7.16. Запрещается применение вредных и (или) опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или ранее не применявшихся у Работодателя вредных и (или) опасных веществ Работодатель обязан до начала

использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья Работников.

7.17. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.18. Решения (постановления) выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению Работодателем.

7.19. Работники, за пределами их рабочего времени и без нарушения нормальной деятельности Учреждения, в целях поддержания здоровья, вправе использовать инфраструктуру Учреждения (тренажерные, спортивные залы, комнаты отдыха и психологической разгрузки, соляную пещеру и др.).

7.20. Расследование несчастных случаев на производстве осуществляется в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденных приказом Минтруда России от 20.04.2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

7.21. Для расследования несчастного случая Работодатель незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) Работодателя, представители Работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД, работников ГБУ КСЖД, уполномоченный по охране труда (при наличии). Комиссию возглавляет Работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) Работников, в соответствии с рекомендациями по учету микроповреждений (микротравм) работников, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

7.22. Работодатель организует аптечки для оказания первой помощи; выборный орган первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД осуществляет контроль за сроками годности медицинских изделий, входящими в комплект аптечки.

7.23. В области охраны труда Работодатель обязан обеспечить:

7.23.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.23.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

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

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

7.23.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.23.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

7.23.7. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.23.8. 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 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.23.9. Оснащение средствами коллективной защиты.

7.23.10. Обучение Работников по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

Разработку и утверждение инструкции по охране труда на каждое рабочее место, по видам работ и профессиям, в соответствии со штатным расписанием.

7.23.11. Организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за

правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.23.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, а также улучшение условий труда Работников на основе результатов проведенной специальной оценки условий труда, в соответствии с действующим законодательством.

7.23.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, также связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих Работников к выполнению поручаемой работы и предупреждению профзаболеваний (Приложение № 3), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

7.23.14. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.23.15. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере 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, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках

исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

7.23.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим; Предусмотреть оснащение персонала самоспасателями от продуктов горения в соответствии с ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».

7.23.17. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.23.18. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.23.19. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

7.23.20. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

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

7.23.22. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а

также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им 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.

7.23.23. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД или иного уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

7.23.24. Соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.23.25. 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.

7.23.26. 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.

7.23.27. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), Работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья Работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.23.28. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

7.24. В области охраны труда Работодатель имеет право:

7.24.1. Использовать в целях контроля обеспечения безопасной деятельности Учреждения приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих

дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ (оказания услуг) на территории Учреждения, обеспечивать хранение полученной информации.

7.24.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

7.24.3. В целях обеспечения безопасной деятельности Учреждения предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за деятельностью Учреждения, 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).

7.25. В области охраны труда Работники обязаны:

7.25.1. Соблюдать требования охраны труда (государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда).

7.25.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, материалы, применять технологию, следить за их исправностью в пределах выполнения своей трудовой функции.

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

7.25.4. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (оказания услуг), обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.25.5. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых материалов, приостановить работу до их устранения.

7.25.6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами (сторонними организациями), участвующими в деятельности Работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на территории Учреждения, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

7.25.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и

периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.26. В области охраны труда Работники имеют право:

7.26.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

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

7.26.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

7.26.4. 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.

7.26.5. 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.

7.26.6. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя;

7.26.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

7.26.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

7.26.9. 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.

7.26.10. 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.

7.26.11. 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).

7.26.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.26.13. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящем разделе гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.26.14. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Работодателя с учетом финансово-экономического положения Работодателя.

7.26.15. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, гарантии и компенсации Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

7.27. Стороны пришли к соглашению, что:

- Работникам, постоянно занятым на работах с персональными компьютерами, предоставляется 15-ти минутный перерыв каждые 2 часа работы;

- за счет средств Работодателя осуществляются стирка, ремонт спецодежды, спецобуви и СИЗ, в том числе их замена, в случае приведения в негодное состояние до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от Работника;

- при увольнении Работник сдает спецодежду на склад или возмещает ее закупочную стоимость (в случае, если срок износа спецодежды не истек).

7.28. Работодатель совместно с Работниками разрабатывает Соглашение по охране труда (Приложение № 2) и осуществляет за счет средств, выделенных на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья Работников Учреждения.

7.28.1. Соглашение по охране труда, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования, является неотъемлемой частью Коллективного договора.

7.29. Стороны пришли к соглашению, что для постоянного контроля вопросов охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий работы Работников в Учреждении создается постоянно действующая комиссия по вопросам охраны труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и Работников.

7.29.1. Представителям Работников в комиссии по направлению Учреждения предоставляются дни для обучения по вопросам охраны труда с сохранением заработной платы.

7.30. Особенности охраны труда дистанционных Работников

7.30.1. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель:

- исполняет обязанности, предусмотренные абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 214 Трудового кодекса РФ;

- осуществляет ознакомление дистанционных Работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем;

- выполняет предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, и рассматривать представления органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимает меры по результатам их рассмотрения;

- обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.30.2. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

8.1. В Учреждении могут избираться комиссии по социальному страхованию.

8.2. Комиссия по социальному страхованию:

- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между Работниками и Работодателем;
- участвует в разработке планов оздоровления Работников;
- участвует в зимней и летней оздоровительной кампании.

8.3. Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль:

- за оплатой первых 3-х дней по временной нетрудоспособности за счет средств Работодателя, за назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком и пособий на погребение.

8.4. Работодатель через бухгалтерию полностью и своевременно начисляет и перечисляет страховые взносы, составляет и предоставляет отчеты в соответствующие органы.

8.5. Работодатель в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма обеспечивает своевременную подготовку помещений, зданий и прилегающих территорий к работе в осенне-зимний период, ежегодно содействует проведению вакцинопрофилактики Работников.

8.6. Стороны настоящего Коллективного договора вправе проводить не реже одного раза в год анализ состояния временной нетрудоспособности Работников Учреждения и причин потерь по болезни, в случае постоянного роста заболеваемости принимать срочные меры по их профилактике.

8.7. Работодателю предоставляется право по защите застрахованных лиц.

8.8. Настоящий Коллективный договор предусматривает, что выплаты всех видов пособий, установленных законодательством обеспечиваются Работодателем при содействии комиссии по социальному страхованию в строгом соответствии с действующим законодательством, а профсоюзная организация (при наличии таковой в Учреждении) осуществляет контроль за правильностью выплаты Работникам пособий и компенсаций.

8.9. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты пособий и компенсаций.

8.10. В соответствии со ст. 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», выборный орган первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД, а в случае их отсутствия – уполномоченный представительный орган Работников Учреждения, составляют заключение о степени вины Работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученными при исполнении служебных обязанностей.

9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

9.1. Сознвая важность работы с молодыми Работниками (до 35 лет), с целью сохранения и развития кадрового потенциала, эффективного участия

молодых Работников в работе Учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи, Работодатель и Работники пришли к соглашению:

- всецело содействовать работе Молодежного совета Учреждения (далее – Молодежный совет), направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Учреждения;

- предоставлять Молодежному совету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещение, средства связи;

- создавать специальные фонды поддержки деятельности Молодежного совета, молодым Работникам;

- содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;

- создавать условия для реализации научного и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности, а также вправе организовать работу Совета наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала в Учреждении;

- организовывать обучающие семинары по вопросам трудового права, семейного, жилищного законодательства, психологии и охраны труда;

- информировать молодых Работников о задачах и деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД (в случае отсутствия таковой – уполномоченного представительного органа работников) по вопросам защиты их социально-трудовых прав;

- включать молодых Работников в состав совместных комиссий по охране труда Департамента и Учреждения, с предоставлением свободного от работы времени и с сохранением среднего заработка для прохождения учебы;

- сохранять заработную плату на период подготовки и дополнительного профессионального образования молодых Работников и специалистов по направлению Учреждения;

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

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- поощрять молодежный профсоюзный актив, ведущий эффективную производственную и общественную работу;

- контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми Работниками, не достигшими совершеннолетия;

- содействовать развитию молодежного движения, проведению конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятий, туристических слетов и др.

10. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РЕГИОНАЛЬНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ВЕТЕРАНОВ ТРУДА, ПЕНСИОНЕРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

10.1. Работодатель вправе оказывать содействие работе Региональной общественной организации ветеранов труда, пенсионеров учреждений труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Организация) в ее деятельности по укреплению сплоченности ветеранов, удовлетворению их нужд и защиты законных прав и интересов, посредством выделения помещений для работы Организации, предоставления средств связи (телефон, использование Интернета), оргтехники, при необходимости – автотранспорта.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

11.1. Формы социально-бытового обслуживания, гарантии, льготы и компенсации для Работников устанавливаются с учетом возможностей Учреждения и потребностей Работников.

11.2. Работодатель, руководствуясь положениями Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД осуществляет персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по г. Москве и Московской области полных сведений о застрахованных лицах.

11.3. Работодатель своевременно уплачивает страховые взносы в размере, определенном законодательством, предназначенные для перечисления во внебюджетные государственные фонды и налоговые органы.

11.4. Работодатель обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование Работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

11.5. В случае гибели Работника на работе, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), Работодатель обязуется выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей на день смерти совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехмесячного среднего заработка.

11.6. Работодатель рассматривает ходатайства выборного органа первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД о представлении Работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями, благодарностями, почетными грамотами и наградами.

11.7. Проводить согласованную политику в области организации детского и семейного отдыха, развития культуры, спорта и туризма:

- в целях укрепления здоровья Работников Учреждения проводить 2 раза в год «Дни здоровья».

11.8. Стороны пришли к соглашению, что помимо предусмотренных законодательством дополнительных отпусков на период действия Коллективного договора устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы:

- женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) - один календарный день в первый день каждого учебного года;

- матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет - один календарный день в году для прохождения диспансеризации ребенка при наличии медицинского заключения о ее необходимости;

- женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет (включительно) - один календарный день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием;

- одному из родителей, усыновившим ребенка - один календарный день в месяц для его воспитания;

- Работникам, в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, серьезная авария в доме (пожар, обрушение, затопление и др.), переезд на новое место жительства, проводы в Армию и др.) - один календарный день.

- Работникам, в связи со смертью близких (отец, мать, муж, жена, дети) - три календарных дня.

11.9. Стороны договорились, что в период осенних, зимних и весенних школьных каникул с согласия Работодателя родителям (опекунам, усыновителям), имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (включительно), может быть предоставлен отпуск до 3-х дней без сохранения заработной платы.

11.10. Работодатель при наличии экономии фонда оплаты труда:

- оказывает материальную помощь в размере Десяти тысяч рублей Работникам со стажем не менее одного года:

- при рождении ребенка;

- при достижении юбилейного возраста (50, 60, 65, 70 лет).

- на погребение близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети);

11.11. Работодатель, за счет своих средств, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников ГБУ КСЖД либо представительным органом работников Учреждения, вправе выплачивать материальную помощь в размере до трехкратного минимального размера оплаты труда, тяжело и длительно (более 5 месяцев) болеющим в связи с производственной травмой, увечьем, профессиональным заболеванием и т.п.

11.12. Работодатель, при необходимости, обеспечивает организацию подготовки и дополнительного профессионального образования женщин при выходе на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком.

12. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

12.1. Персональные данные - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных), каким является конкретный Работник.

12.1.1 Персональные данные, разрешенные Работником для распространения, это персональные данные, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен Работником путем дачи согласия на обработку персональных данных, разрешенных Работником для распространения в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

12.2. Обработка персональных данных Работника - любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых Работодателем с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

12.2.1. Обработка персональных данных Работника регламентируется Положением «О персональных данных работника», разработанным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами в области защиты персональных данных, с которым Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись при заключении трудового договора.

12.3. Работники обязаны обеспечить сохранность персональных данных получателей социальных услуг, проживающих в стационарном учреждении или сведений, носящих конфиденциальный характер, ставших известными им при исполнении своих должностных обязанностей.

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель обязуется:

В целях создания условий для участия выборного профсоюзного органа (далее – Профком) в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в Учреждении:

- предоставлять Профкому информацию о деятельности Учреждения;
- гарантировать возможность участия председателя Профкома или иного делегируемого представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства, профгруппоргов – на уровне подразделений;
- включать председателя Профкома в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений;
- при проведении аттестации Работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включать председателя Профкома;
- предоставить профсоюзному активу право проведения собраний, конференций членов профсоюза в рабочее время по согласию с Работодателем,

без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованные сроки;

- предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, по согласованию с Работодателем, время, необходимое для исполнения общественных обязанностей в интересах Работников, а также для прохождения профсоюзной учебы не менее 2-х дней в месяц. Предоставление данного рабочего времени не уменьшает размер заработной платы и других видов денежных выплат. Порядок предоставления дополнительного оплачиваемого времени выборным членам Профкома определяется Коллективным договором/локальным нормативным актом;

- перечислять на счет профсоюзного органа (ТПО) членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы членов профсоюза на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на имя Работодателя. Предоставить Профкому право приема, регистрации и хранения таких заявлений;

- предоставлять бесплатно выборному профсоюзному органу помещение, оборудование, средства связи (факс, телефон, пользование Интернетом), место для размещения информации о работе профсоюзной организации, транспорт для осуществления уставной деятельности профсоюзного органа в интересах Работников. Бесплатно производить множительные работы в целях доведения необходимой информации до членов профсоюза;

- выплачивать ежемесячное вознаграждение председателю профсоюзного организации, если численность членов профсоюза составляет более 50% от общей численности Работников Учреждения, и активно участвующих в работе по развитию социального партнерства, совершенствованию социально-трудовых отношений, охране труда, организации отдыха Работников и их детей, укреплению трудовой дисциплины в Учреждении. Сумма выплаты определяется Коллективным договором/локальным нормативным актом;

- содействовать выборному профсоюзному активу в получении выплаты материальной помощи от Московской профсоюзной организации работников госучреждений и общественного обслуживания РФ в случае получения травмы;

- увольнение по инициативе Работодателя в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия Работника занимаемой должности или недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, руководителя (и заместителя) выборного профсоюзного органа, действующего в Учреждении, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа, и его заместителями (в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- Работодатель гарантирует, что на период полномочий председателя Профкома должность (штатная единица), занимаемая председателем Профкома, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации Учреждения или невозможностью предоставлять работу в соответствии с квалификацией Работника, а также не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

13.2. Профком обязуется:

- содействовать реализации Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы Учреждения, укреплению трудовой и производственной дисциплины;

- представлять и защищать интересы членов профсоюза;

- обеспечить исполнение профсоюзного бюджета;

- участвовать в разработке планов и мероприятий по улучшению условий труда в учреждении;

- контролировать работу по подготовке, заключению и выполнению Коллективного договора;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, других актов, действующих в Учреждении в соответствии с законодательством;

- принимать меры по организации санаторно-курортного обслуживания, отдыха работников и их детей. Содействовать проведению оздоровительной кампании для детей и подростков Работников Учреждения;

- оказывать содействие членам профсоюза в получении материальной помощи из средств профсоюзного бюджета ТПО;

- рассматривать всю предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию коммерческого, финансового и технического характера, и обязуется не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

13.3. Работники Учреждения, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный профсоюзный орган, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники Учреждения.

13.4. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

13.5. Работникам Учреждения в связи с его избранием на выборную профсоюзную должность, в т.ч. в ТПО, по окончании срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с согласия Работника, другая равноценная работа (должность) в Учреждении.

На освобожденных профсоюзных работников ТПО распространяются общие положения по вопросам оплаты труда и премирования, социально-бытовые льготы, действующих для Работников Учреждения.

13.6. Члены профсоюза Учреждения 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;

- на получение материальной помощи членами профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

- на получение дотации от профсоюза на приобретение санаторно-курортной путевки (с 15 сентября по 15 мая) один раз в год. Максимальная сумма – 15000 рублей. Размер дотации определяется в зависимости от профсоюзного стажа работы в системе труда и социальной защиты населения города Москвы;

- на получение материальной помощи от Московского городского комитета (далее – МГК) профсоюза на рождение ребенка в сумме от 3000 рублей до 7000 рублей (в зависимости от профсоюзного стажа);

- на получение единовременной материальной помощи от профсоюза по случаю потери кормильца при наличии в семье детей до 18 лет:

- на одного ребенка – 5000 рублей,

- на двух детей – 10000 рублей,

- на трех и более детей – 15000 рублей;

- на получение один раз в год единовременной материальной помощи от профсоюза длительно болеющим работникам, страдающим хроническими заболеваниями при профсоюзном стаже работы в системе более 10 лет и при нахождении на больничном листке:

- свыше 1 месяца - 5000 рублей,

- свыше 3 месяцев и более - 10000 рублей;

- на получение членом профсоюза, получившим группу инвалидности по заболеванию, единовременной материальной помощи при профсоюзном стаже работы в системе социальной защиты города Москвы более 7 лет и, в размере:

- 1 группа - 15000 рублей,

- 2 группа - 10000 рублей,

- 3 группа - 5000 рублей;

- на получение материальной помощи от профсоюза ежегодно ко Дню социального работника членам профсоюза, проработавшим в системе социальной защиты населения города Москвы и состоявшим в профсоюзе на момент увольнения свыше 10 лет, ушедшим на пенсию, и не снявшимися с профсоюзного учета в Учреждении;

- на получение материальной помощи (единовременной выплаты) от МГК профсоюза в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве;

- на получение материальной помощи (единовременной выплаты) от МГК профсоюза в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего по пути на работу/с работы (в течение 2х часов), ветеранам системы – в быту;

- на получение материальной помощи работником, чей сын проходит службу в Вооруженных Силах Российской Федерации или войсках национальной гвардии Российской Федерации, на оплату железнодорожного

билета (в плацкартном вагоне) до места службы и обратно;

- на получение молодыми работниками и специалистами до 35 лет, которые окончили профильные ВУЗы с «красным» дипломом и проработали в органах и учреждениях социальной защиты не менее 3х лет – единовременного пособия в сумме 10000 рублей;

- 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, спартакиадах, туристических слетах и других культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

- на получение страхового возмещения (материальной помощи) на ребенка до 17 лет, получившего травму в результате несчастного случая;

- на получение компенсации стоимости, приобретенной за полную стоимость путевки одному из родителей, для детей и подростков в Детские оздоровительные лагеря (до 15000 рублей);

- на получение бесплатных новогодних сладких подарков для детей до 17 лет включительно;

- на получение льготных билетов на новогодние представления и бесплатных билетов на театральные представления для детей во время школьных каникул;

- на получение материальной помощи членам профсоюза, чьи дети впервые поступают в 1й класс;

Вышеперечисленные льготы предоставляются по ходатайству профсоюзной организации Учреждения и наличии соответствующих документов.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Коллективный договор заключен на период с 02.08.2025 г. по 01.08.2028 г. включительно и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

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

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся

только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

14.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий Работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения в Учреждении в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и утверждаться общим собранием Работников.

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

14.6. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и Сторонами (их представителями) самостоятельно в объеме их компетенции, а также соответствующими органами по труду.

При проведении указанного в абзаце первом настоящего пункта контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Стороны осуществляют указанный контроль в порядке, установленном Сторонами.

Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются в выполнении положений Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавшие Коллективный договор.

Контроль за соблюдением Работодателем обязательств перед Работниками по соглашению в части обязанностей Работодателя, установленных в соответствии с частями первой, третьей и четвертой Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется также в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

14.7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав Работников на период действия Коллективного договора в Учреждении будут соблюдаться прежние нормы, при наличии финансовых возможностей.

14.8. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

14.9. За невыполнение обязательств, принятых профсоюзом, виновные, в том числе члены профсоюза, несут ответственность в соответствии с Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

14.10. Для урегулирования разногласий Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

14.11. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в переговорах, на

время проведения переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя, при наличии финансовых возможностей.

14.12. В случае возникновения коллективного трудового спора, рассмотрение его производится Сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», решения которого Стороны обязуются исполнять.

14.13. После подписания Сторонами настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

15. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Трудовой договор (образец).
2. Соглашение по охране труда.
3. Список работников ГБУ КСЖД, подлежащих предварительному и периодическому медицинским осмотрам в 2025 году

Представитель работодателя:
директор ГБУ КСЖД

Представитель работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
работников ГБУ КСЖД



С.В. Ситеева

«07» августа 2025 г.

Е.А. Грунина

«07» августа 2025 г.

Приложение № 1
к Коллективному договору

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

№ _____

г. Москва

« ____ » _____ 2025 г.

Государственное бюджетное учреждение города Москвы Комплекс социальных жилых домов Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее - ГБУ КСЖД или Учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице _____, действующего на основании _____, с одной стороны, и

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны» и каждый в отдельности «Сторона», заключили настоящий трудовой договор (далее - Трудовой договор) о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Работодатель принимает Работника на должность _____

(наименование

должности,

структурного

подразделения, филиала, учреждения), расположенного по адресу:

_____, а
Работник обязуется лично выполнять работу в соответствии с условиями
Трудового договора, должностной инструкцией и иными локальными
нормативными актами Работодателя.

1.2. Работа у Работодателя является для Работника

(основной, по совместительству)

1.3. Настоящий Трудовой договор заключается на: _____
(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на
время выполнения определенной работы с указанием причины (основания)
заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 Трудового
кодекса Российской Федерации)

1.4. Настоящий Трудовой договор вступает в силу с «__» _____ 20__ г.

1.5. Дата начала работы «__» _____ 20__ г.

1.6. Местом работы Работника является Учреждение. Место нахождения и
адрес Учреждения: 125430, г. Москва, Пятницкое шоссе, дом 31, корпус 2.

1.7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью
_____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника
поручаемой работе.

1.8. Условия труда на рабочем месте по степени вредности и (или)
опасности являются _____ условиями труда (класс ____,
подкласс _____), что подтверждается Отчетом о проведении специальной
оценки условий труда от _____ г. Карта СОУТ № _____.

1.9. Прием на работу и увольнение с работы оформляются приказом
руководителя Учреждения.

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. предоставление ему работы, обусловленной настоящим Трудовым
договором;

2.1.2. обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих
государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.1.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы,
размер и условия получения которой определяются настоящим Трудовым
договором, с учетом квалификации Работника, сложности труда, количества и
качества выполненной работы;

2.1.4. специальную одежду; инвентарь: _____

2.1.5. специальную обувь: _____

2.1.6. смывающие и обезвреживающие средства: _____

2.1.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.1.8. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов в установленном законодательством порядке;

2.1.9. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него в соответствии с настоящим Трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

2.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, локальные нормативные акты, приказы (распоряжения) Работодателя, требования по охране труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

2.2.3. знать и соблюдать положения Кодекса этики и служебного поведения ГБУ КСЖД;

2.2.4. соблюдать трудовую дисциплину, контрольно-пропускной режим, установленный в Учреждении;

2.2.5. бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других Работников;

2.2.6. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имущества третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества;

2.2.7. вернуть при прекращении Трудового договора все документы, содержащие служебную информацию, сдать все числящееся за ним имущество;

2.2.8. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

2.2.9. в случае изменения персональных данных в течение трех дней информировать Работодателя обо всех изменениях персональных данных (смена фамилии, адреса, рождение ребенка, образование, наличие квалификационной категории и др.);

2.2.10. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

2.2.11. исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

2.3. Работник не вправе:

2.3.1. совершать сделки по отчуждению жилой площади, принадлежащей получателям социальных услуг, а также иные сделки с их жилой площадью и другим имуществом;

2.3.2. получать, использовать, хранить денежные средства получателей социальных услуг, кроме Работников, специально уполномоченных на эти действия;

2.3.3. разглашать, кроме случаев, установленных федеральными законами, врачебную тайну, любые конфиденциальные сведения, персональные данные получателей социальных услуг, других Работников, иных лиц, ставшие им известными в ходе выполнения должностных обязанностей.

При нарушении запретов, указанных в п. 2.3. настоящего Трудового договора, Работник может быть привлечен к ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

2.5. Антикоррупционная оговорка.

2.5.1. Работник обязуется соблюдать антикоррупционную политику Работодателя, направленную на противодействие коррупции в Учреждении и получение сведений о возможных фактах коррупционных правонарушений. Под действие антикоррупционной политики подпадают все Работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2.5.2. Под коррупцией стороны понимают злоупотребление Работником служебным положением, дачу взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование Работником своего должностного положения вопреки законным интересам Работодателя и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

2.5.3. В целях предупреждения и противодействия коррупции Работник обязан в том числе:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Работодателя;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Работодателя;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/Работодателя о случаях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию

антикоррупционной политики/Работодателя о ставшей известной Работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими Работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;

- сообщить непосредственному руководителю/лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики/Работодателя о возможности возникновения либо возникновении у Работника конфликта интересов.

2.5.4. Работнику известно, что за совершение коррупционных правонарушений он несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Трудовым договором, должностной инструкции, бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов;

3.1.2. принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.1.3. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.4. поощрять Работника за добросовестный и эффективный труд;

3.1.5. обрабатывать персональные данные Работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

3.1.7. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим Трудовым договором;

3.2.2. обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.2.3. обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

3.2.4. выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки;

3.2.5. знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

3.2.6. 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 трудовым договором.

4. Оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику устанавливается заработная плата, которая состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат:

4.1.1. должностной оклад в размере _____ руб. в месяц;

4.1.2. выплата компенсационного характера; периодичность и размер выплаты определяется действующим Положением об оплате труда и приложениями к нему;

4.1.3. выплаты стимулирующего характера периодичность и размер выплаты определяется действующим Положением об оплате труда и приложениями к нему:

4.1.3.1. выплата по итогам выполнения показателей эффективности деятельности; периодичность и размер выплаты устанавливается согласно действующему приказу от 09.06.2020 № 104-к «Об утверждении показателей эффективности и критериев оценки деятельности сотрудников ГБУ КСЖД» и на основании приказа директора Учреждения;

4.1.3.2. премирование; периодичность и размер выплаты устанавливается в соответствии с действующим Положением об оплате труда и на основании приказа директора Учреждения;

4.1.3.3. за стаж работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы; размер выплаты составляет: при стаже от 3 до 5 лет – 20% от должностного оклада Работника, свыше 5 лет – 30% от должностного оклада Работника. Выплата производится ежемесячно.

4.1.3.4. иные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда в соответствии с действующим Положением об оплате труда и на основании приказа директора Учреждения;

4.2. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (20-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет по заработной плате).

4.3. Выплата заработной платы производится в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника в банке, указанный им для этой цели, либо в кассе Работодателя.

4.4. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ КСЖД Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы, время для приема пищи и отдыха) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором, либо иными локальными актами.

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы:

- начало работы __ час.
- перерыв для отдыха и питания в период с _ час. по _____ час.
- окончание работы в _____ час, в пятницу в _____ час.

Выходные дни: _____.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

5.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи

(указать основание установления дополнительного отпуска)

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

6. Социальное страхование и меры социальной поддержки Работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим Трудовым договором

6.1. Работник подлежит всем видам обязательного социального страхования на период действия настоящего Трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.2. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.3. Работнику предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим Трудовым договором.

7. Ответственность Сторон Трудового договора

7.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнения Работником по его вине возложенных на него

трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.3. Работник может быть привлечен к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренным трудовым законодательством и иными федеральными законами.

8. Иные условия Трудового договора

8.1. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных Работника.

9. Изменение и прекращение Трудового договора

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий Трудовой договор: по соглашению Сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы Сторон, по инициативе Сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. При изменении Работодателем условий настоящего Трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в порядке и сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. Изменения и дополнения Трудового договора оформляются дополнительным соглашением в письменной форме, являющимся неотъемлемой частью Трудового договора.

9.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения Работодатель обязан предупредить в порядке и сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.5. Настоящий Трудовой договор прекращает свое действие по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.6. При расторжении Трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия Сторон по вопросам соблюдения условий настоящего Трудового договора разрешаются путем переговоров по соглашению Сторон, а в случае не достижения соглашения – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один из которых находится у Работодателя, другой - у Работника.

10.4. До подписания Трудового договора Работник ознакомлен со следующими документами:

№ п/п	Наименование документа	Дата ознакомления	Подпись Работника
1.	Коллективный договор		
2.	Правила внутреннего трудового распорядка		
3.	Должностная инструкция		
4.	Положение об оплате труда		
5.	Положение об обработке и защите персональных данных работников		
6.	Положение о защите персональных данных получателей социальных услуг		
7.	Инструкции по охране труда		
8.	Кодекс этики и служебного поведения		
9.	Положение о контрольно-пропускном режиме		
10.	Порядок исчисления надбавки за стаж работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы		
11.	Положение о порядке предоставления отпусков работникам ГБУ СЖД		
12.	Положение об отделе		
13.	Антикоррупционный кодекс ГБУ КСЖД		

11. Реквизиты и подписи Сторон

Работодатель:

Государственное бюджетное учреждение города Москвы Комплекс социальных жилых домов Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

Работник:

Фамилия: _____
Имя: _____
Отчество: _____
Адрес места регистрации: _____

(ГБУ КСЖД)

Место нахождения и адрес:

125430, г. Москва,

Пятницкое шоссе, д. 31, корп. 2

Тел.: 8 (495) 753-26-10

ИНН 7733080063

ОГРН 1037739453740

Паспорт гражданина серия

РФ: _____

№ _____ выдан _____

Дата выдачи: _____

Код

подразделения: _____

Должность

_____/ /
Подпись

_____/ /
Подпись

МП

Работник получил один экземпляр
настоящего Трудового договора и один
экземпляр должностной инструкции

(дата, подпись и расшифровка подписи Работника)

Представитель работодателя:
директор ГБУ КСЖД

Представитель работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
работников ГБУ КСЖД



С.В. Ситеева

«07» августа 2025 г.

Е.А. Грунина

«07» августа 2025 г.

Приложение № 2
к Коллективному договору

Соглашение по охране труда работодателя и работников на 2025-2026 г.г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Примерная стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Отделы, работника м которых улучшаются условия труда	Ответственный за выполнение
1	2	4	5		6
I. Организационные мероприятия					
1	Проведение обучения руководителей, специалистов по ОТ	40 000 р.	По мере необходимости	Все структурные подразделения	Специалист по охране труда
2	Обучение по охране труда работников учреждения	280 000 р.	По мере необходимости	Все структурные подразделения	Специалист по охране труда
3	Обучение по электробезопасности	50 000 р.	По мере необходимости	Все структурные подразделения	Специалист по охране труда
4	Разработка и издание инструкций по охране труда	Без затрат	По мере необходимости	Все структурные подразделения	Специалист по охране труда
II. Технические мероприятия					
5	Испытание средств контроля и защиты (галоши, перчатки)	4 000 р.	II и IV квартал	Отдел АХО	Начальник отдела АХО
6	Техническое обслуживание кондиционеров и вентиляции	Без затрат	В течение года	Все структурные	Заместитель начальника отдела

				е подразделе ния	АХО
7	Приточно - вытяжная вентиляция	Без затрат	В течение года	Все структурные подразделения	Заместитель начальника отдела АХО
8	Техническое обслуживание инженерных коммуникаций	4 000 000 р.	В течение года	Все структурные подразделения	Заместитель начальника отдела АХО
9	Техническое обслуживание лифта	3 000 000 р.	В течение года	Все структурные подразделения	Заместитель начальника отдела АХО
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
10	Проведение предварительных медицинских осмотров (обследований).	Сумма уточняется	По мере необходимости	Все структурные подразделения	Специалист по охране труда
11	Проведение обязательных медицинских осмотров (обследований).	Без затрат	IV квартал каждого года	Все структурные подразделения	Специалист по охране труда
12	Оснащение аптечками для оказания первой помощи	10 000 р.	По мере необходимости	Все структурные подразделения	Специалист по охране труда
13	Дезинфекция, дезинсекция, дератизация	Без затрат	В течение года	Все структурные подразделения	Начальник отдела АХО
14	Исследования качества и безопасности питьевой воды, горечей воды.	200 000 р.	I и III квартал каждого года	Все структурные подразделения	Специалист по охране труда
IV. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими, обезвреживающими средствами					
15	Обеспечение работников учреждения средствами индивидуальной защиты, смывающими, обезвреживающими средствами и другими СИЗ	800 000 р.	В течение года	Все структурные подразделения	Заместитель директора (АХО)
16	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (боты диэлектрические, перчатки диэлектрические)	10 000 р.	По мере необходимости	Отдел АХО	Начальник отдела АХО

Представитель работодателя:
директор ГБУ КСЖД

Представитель работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
работников ГБУ КСЖД



С.В. Ситеева

07 » августа 2025 г.

Е.А. Грунина

07 » августа 2025 г.

Приложение № 3
к Коллективному договору

**Список работников ГБУ КСЖД,
подлежащих предварительному и периодическому медицинским осмотрам
в 2025 году**

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Профессия	Количество работников		Вредные работы, вредные или опасные производственные факторы	№ пункта по приложению к Порядку, утв. приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н
			Всего	Женщин		
1	2	3	4	5	6	7
1.	Руководство	Директор	1	1	-	п.26
2.	Руководство	Заместитель директора	3	1	-	п.26
3.	Руководство	Главный бухгалтер	1	1	-	п.26
4.	Специалисты	Бухгалтер	3	3	-	п.26
5.	Специалисты	Специалист по кадрам	1	1	-	п.26
6.	Специалисты	Юрисконсульт	1	1	-	п.26
7.	Специалисты	Секретарь руководителя/ Специалист по ОТ	1	1	-	п.26
8.	Административно-хозяйственный отдел	Начальник отдела	1	1	-	п.26
9.	Административно-хозяйственный отдел	Заместитель начальника отдела	1	0	-	п.26
10.	Административно-хозяйственный отдел	Системный администратор	1	0	-	п.26
11.	Административно-хозяйственный отдел	Инженер	2	1	-	п.26

12	Административно-хозяйственный отдел	Ведущий инженер	1	0	-	п.26
13	Административно-хозяйственный отдел	Специалист по закупкам	2	2	-	п.26
14	Административно-хозяйственный отдел	Водитель	3	0	-	п.26
15	Административно-хозяйственный отдел	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4	0	-	п.26
16	Административно-хозяйственный отдел	Курьер	1	0	-	п.26
17	Административно-хозяйственный отдел	Уборщик служебных помещений	12	11	-	п.26
18	Административно-хозяйственный отдел	Диспетчер	10	10	-	п.26
19	Административно-хозяйственный отдел	Заведующая хозяйством	2	2	-	п.26
20	Отдел по социальной работе	Культурорганизатор	1	1	-	п.26
21	Отдел по социальной работе	Руководитель кружка	2	1	-	п.26
22	Отдел по социальной работе	Парикмахер	1	1	-	п.26
23	Отдел по социальной работе	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3	3	-	п.26
24	Отдел по социальной работе	Заведующая отделением	3	3	-	п.26
25	Отдел по социальной работе	Психолог	1	0	-	п.26
26	Отдел по социальной работе	Сиделка	15	15	-	п.26
27	Отдел по социальной работе	Социальный работник	15	15	-	п.26
28	Отдел по социальной работе	Аккомпаниатор	1	0	-	п.26
29	Отдел по социальной работе	Начальник отдела по социальной работе	1	0	-	п.26
30	Отдел по социальной работе	Специалист по социальной работе	1	0	-	п.26
31	Специалисты	Администратор	1	1	-	п.26
32	Специалисты	Техник	1	0	-	п.26
33	Отдел по социальной работе	Инструктор по адаптивной физкультуре	1	1	-	п.26

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 71 (семьдесят
один) лист



Директор

С.В.Ситеева