

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель профсоюзной
организации

Государственного бюджетного
учреждения города Москвы «Мой
семейный центр «Планета Семьи»

И.С. Русина
«23» _____ 10 2024 г.



ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор

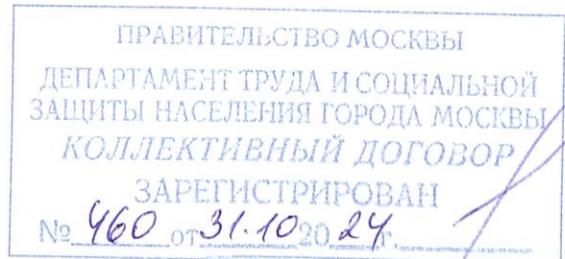
Государственного бюджетного
учреждения города Москвы «Мой
семейный центр «Планета Семьи»

Е.В. Скуратова
«23» _____ 10 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы
«Мой семейный центр «Планета Семьи»
на период с 23 октября 2024 года по 22 октября 2027 года



Москва, 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения
2. Трудовой договор
3. Рабочее время и время отдыха
4. Оплата труда
5. Социальные гарантии. Социальная защита молодёжи и работников, совмещающих работу с обучением
6. Охрана труда
7. Обеспечение нормальной деятельности профсоюзной организации
8. Заключительные положения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи» (ГБУ «Мой семейный центр «Планета Семьи», Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи», в лице директора Скуратовой Евгении Владимировны, именуемое далее "Работодатель", и работники ГБУ «Мой семейный центр «Планета Семьи» в лице своего представителя - председателя профсоюзного комитета Русиной Ирины Станиславовны, избранного большинством голосов на общем собрании работников ГБУ «Мой семейный центр «Планета Семьи», именуемые далее "Работники".

1.2. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствовании системы социально-трудовых отношений в учреждении, способствующей стабильной работе учреждения;
- закреплению трудовых прав и гарантий работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности за принятые обязательства.

1.3. Стороны коллективного партнёрства в своей совместной деятельности выступают равноправными партнёрами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключён на три года и вступает в силу с момента подписания Сторонами.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить в него соответствующие изменения и дополнения. Стороны могут продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профкома. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, заключения, изменения и расторжения трудового договора, обеспечения занятости работников, о рабочем времени и времени отдыха, об улучшении охраны труда работников, их социальных гарантиях, льготах, предоставляемым работникам работодателем, по вопросам обеспечения нормальных условий деятельности профсоюзной организации, участия работников и профкома в управлении Учреждением, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.9. В случае пересмотра норм трудового законодательства в течение действия коллективного договора в сторону ухудшения положения Работников, Работодатель обязуется соблюдать нормы законодательства, действующие на момент подписания коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны настоящего Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре.

Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2.2. При заключении трудового договора Работник обязан предоставить Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (в связи с трудоустройством на работу в организацию сферы социальной защиты, ст. 351 (1) ТК РФ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ст. 327.3 ТК РФ; ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; постановление Правительства РФ от 28.05.2004 № 256 «Об утверждении Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы»).

В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. В соответствии со ст. 34 Федерального закона № 52 от 30.03.1999 "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», работники ГБУ «Мой семейный центр «Планета Семьи» как работники учреждения социальной сферы, взаимодействующие, в том числе, с детьми, обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, осуществляемые за счёт средств работодателя.

Работники, отказывающиеся от прохождения медицинских осмотров, не допускаются к работе.

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

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора,

хранящемся у работодателя.

Трудовой договор — это соглашение между Работодателем и Работником, в котором указываются:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя;
- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

2.6. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

- дата начала работы, а в случае заключения срочного трудового договора, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда работника (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки);

- режим рабочего времени и времени отдыха, если для данного работника они отличны от общих, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка;

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие характер работы (подвижной, разъездной, в пути и др.);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

2.7. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании, кроме случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя.

- об уточнении прав и обязанностей.

2.8. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключённым на неопределенный срок.

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

В случаях, предусмотренных ч. 4 статьи 70 ТК РФ, испытание при приёме на работу не устанавливается.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, руководителей филиалов - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

2.10. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.11. Работодатель обязуется предоставить Работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать Работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.12. 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 сведения о трудовой деятельности включаются информация о:

- работнике,
- месте его работы,
- его трудовой функции,
- переводах работника на другую постоянную работу,
- об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора,
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

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

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим

образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты работодателя planetas@social.mos.ru:

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

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.13. Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

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

2.15. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности (согласно Приложению N 2 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н), проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет (Перечень должностей, при занятии которых работники проходят обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии со ст. 220 ТК РФ и приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н, предусматривает Приложение № 1 к коллективному договору).

Психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств Работодателя.

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

2.16. Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.18. Трудовой договор между Работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

2.18.1. соглашение сторон;

2.18.2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

2.18.3. расторжение трудового договора по инициативе работника;

2.18.4. расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

2.18.5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

2.18.6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного учреждения;

2.18.7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

2.18.8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

2.18.9. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

2.18.10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

2.18.11. нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.19. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой

деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основаниям, предусмотренным:

- подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ (прогул);
- пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ (осуждение работника по вступившему в законную силу приговору суда к наказанию, исключающему продолжение работы);
- при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ.

2.20. Работодатель в целях оптимизации трудового процесса, на основании показателей эффективности деятельности учреждения, а также в целях рационального использования кадровых и финансовых ресурсов вправе осуществлять мероприятия по сокращению численности и штата работников учреждения.

Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца (в случае массового увольнения работников – не позднее, чем за три месяца) до проведения соответствующих мероприятий, в письменной форме сообщать Профкому о принятом решении о сокращении численности и штата работников учреждения.

О возможном массовом высвобождении работников информация в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.21. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

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

2.23. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы у данного

работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с данным пунктом, обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении определяется отдельным локальным нормативным актом - Правилами внутреннего трудового распорядка работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи».

3.4. Время работы Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи» (по соответствующим адресам Учреждения):

- г. Москва, Борисовский проезд, д. 15, корп. 3: круглосуточно;
- г. Москва, Каширское шоссе, д. 8, корп.2: понедельник – пятница с 9.00 до 20.00; суббота с 9.00 до 17.00; воскресенье выходной;
- г. Москва, Каширское шоссе, д. 148, корп.2: понедельник – пятница с 9.00 до 20.00; суббота с 9.00 до 17.00; воскресенье выходной;
- г. Москва, ул. Шипиловская, д. 48, к.1: понедельник – пятница с 9.00 до 20.00; суббота с 9.00 до 17.00; воскресенье выходной;
- г. Москва, 1-й Кожуховский проезд, д. 3: понедельник – пятница с 9.00 до 20.00; суббота с 9.00 до 17.00; воскресенье выходной;

- г. Москва, Нагатинская наб., д. 44, к.1: понедельник – пятница с 9.00 до 20.00; суббота с 9.00 до 17.00; воскресенье выходной;

- г. Москва, ул. Нагатинская, д. 27, к. 3: понедельник – пятница с 9.00 до 20.00; суббота с 9.00 до 17.00; воскресенье выходной;

Данное время работы обусловлено деятельностью Центра как организации, осуществляющей оказание услуг населению в стационарной и полустационарной форме, а также комплексную поддержку семей с детьми, находящихся в трудной жизненной ситуации.

3.5. Работникам Центра устанавливается один из видов рабочей недели:

- пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). У работников с названной продолжительностью рабочей недели:

Начало работы - в 9 часов 00 минут; окончание работы – в 18 часов 00 минут (по пятницам – в 16 часов 45 минут); перерыв для отдыха и питания – с 13-00 до 13-45.

или

Начало работы - в 11.00; окончание работы – в 20.00 (по пятницам – в 18.45);

перерыв для отдыха и питания с 15-00 до 15-45.

Для работников, задействованных в приёме населения по вопросам опеки, попечительства и патронажа режим работы в пятницу: с 9-00 до 16-45 или с 12-15 до 20-00 (перерыв для отдыха и питания с 13-00 до 13-45 или с 15-00 до 15-45 (соответственно).

Конкретный режим рабочего времени применительно к работникам с названной продолжительностью рабочей недели определяется графиками работы, с которыми работники предварительно ознакамливаются, в соответствии с действующим законодательством.

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (суммированный учёт рабочего времени). При этом продолжительность их рабочего времени за учётный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, в соответствии с законодательством: для медицинских работников – 39-часовая рабочая неделя, для остальных работников – 40-часовая рабочая неделя. Конкретный порядок чередования рабочих (выходных дней), время начала (окончания) работы, время начала (окончания) перерыва(ов) для отдыха и питания работников, работающих в режиме суммированного учёта рабочего времени, определяется графиками работы, с которыми работники предварительно ознакамливаются, в соответствии с действующим законодательством.

Конкретные режимы рабочего времени (пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику в конкретный учётный период (суммированный учёт рабочего времени), применительно к определённым группам работников Учреждения, содержание таковых режимов рабочего времени (ст. 100 ТК РФ) определяются Правилами внутреннего трудового распорядка работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи».

Работодатель может устанавливать работнику индивидуальный график работы, с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего дня и продолжительности рабочего времени за учётный период (месяц).

3.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность, применительно к определённым группам работников Учреждения, работающих в соответствующих режимах рабочего времени, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи».

3.7. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час.

3.8. Для отдельных категорий работников, перечисленных в ч.2 ст. 93 ТК РФ, по их просьбе обязательно устанавливается режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя). Оплата их труда при этом производится пропорционально отработанному времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.9. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается для инвалидов 1 или 2 групп, несовершеннолетних, а также других категорий работников, определённых статьёй 92 ТК РФ, с оплатой в соответствии с действующим законодательством.

3.10. Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством, а в других случаях – с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома. В соответствии с частью 3 статьи 99 Трудового кодекса РФ допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия 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 ознакомляются в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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.

3.11. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.12. В соответствии со ст. 117 ТК РФ, Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней следующим работникам, у которых условия труда на рабочих местах по результатам проведённой в Учреждении специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (класс 3.2 вредные условия труда):

- шеф-повар;
- повар.

3.13. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 5 календарных дней предоставляется ежегодно руководителю Учреждения; перенос дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день не допускается.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется руководителю Учреждения путём присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию руководителя учреждения, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.14. Работодатель может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые дни отдыха (отпуска) по заявлениям, в случае, если отсутствие данных работников отрицательным образом не отразится на деятельности Учреждения:

- в первый день нового учебного года, для имеющих детей, обучающихся в начальной школе (1-й – 4-й классы) – 1 календарный день;
- по случаю регистрации брака – 1 календарный день;
- похороны близких родственников (родителей, детей), супругов – 1 календарный день.
- матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – один календарный день в году для прохождения диспансеризации ребёнка при наличии медицинского заключения о её необходимости;
- одному из родителей, усыновившим ребёнка – один календарный день в месяц для его воспитания.

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

3.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.18. Оплата отпусков производится в точном соответствии с законодательством (ст. 139 ТК РФ), при этом расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску.

3.19. 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.

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 и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 (пяти) календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

На усмотрение Работодателя (в случае, если отсутствие данных работников отрицательным образом не отразится на деятельности Учреждения), предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в текущем году, следующим категориям работников по их заявлению:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,

- работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет,
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери,
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск работника по его желанию может присоединяться к основному отпуску, а может быть использован им в другое удобное время.

3.20. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен в том случае, если он относится к категориям, которые перечислены в ст. 122 ТК РФ.

3.21. Работодатель не вправе отозвать работника из отпуска, досрочный отзыв допускается в исключительных случаях и только по соглашению с работником. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска категорий работников, перечисленных в ч.3 ст. 125 ТК РФ.

3.22. Профсоюзный комитет обязуется:

- контролировать соблюдение норм законодательства, регламентирующих рабочее время и время отдыха в Центре;
- контролировать выполнение графика отпусков сотрудников.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Московским трехсторонним соглашением и определяется личным трудовым вкладом каждого Работника с учетом конечных результатов деятельности Учреждения.

4.2. Работодатель обязуется обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.3 Работникам Центра системы заработной платы, размеры окладов и различного рода выплат устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативными актами. Возможные конфликты и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не

урегулированы непосредственно настоящим Договором, разрешаются путём переговоров сторон в порядке, установленном настоящим Договором.

4.4. Порядок, размер и условия оплаты труда работников Учреждения определяются в Положении об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи», являющимся отдельным локальным нормативным актом Учреждения.

4.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работником Учреждения работы.

Размеры должностных окладов работников Учреждения по должностям основного, вспомогательного персонала, АУП, а также размеры окладов для профессий рабочих по тарифным разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих приведены в Положении об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи».

4.7. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, выполнять свои обязанности, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя, если они перевыполняются за счёт высокой квалификации, профессионального опыта или каких-либо рациональных приёмов труда работника. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.8. Выплаты компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера работникам учреждения относятся:

- Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Выплата за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом;

- Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей;
- Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;
- Оплата сверхурочной работы;
- Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Оплата за работу в ночное время.

Порядок, условия назначения выплат компенсационного характера работникам учреждения определяется Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи».

4.9. Выплаты стимулирующего характера:

В целях поощрения работников учреждения, за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Надбавка за стаж работы;
- Выплата молодым специалистам;
- Выплата за качество, эффективность и высокие результаты работы;
- Премия по итогам работы за месяц;
- Премия по итогам работы за квартал;
- Премия по итогам работы за год;
- Выплата за интенсивность, сложность и напряжённость в работе;
- Премия к праздничным датам;
- Премия за выполнение особо важных и ответственных заданий;
- Премия к юбилейным датам;
- Выплата в связи с награждением, к почётной грамоте, к благодарности;
- Персональная фиксированная надбавка;
- Надбавка за квалификационную категорию;
- Доплата за наставничество;
- Выплата за оказание услуг по приносящей доход деятельности;
- Надбавка за ученую степень;
- Надбавка за почетное звание.

Порядок, условия назначения выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяется Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи».

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ. Порядок и условия оплаты труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, определяется в Положении об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи».

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

4.11. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ. Порядок и условия оплаты труда работников, привлекаемых к сверхурочной работе, определяется в Положении об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи». По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Условия назначения работникам Учреждения выплат социального характера, их размеры определяются в Положении об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи».

4.13. Особенности оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, регламентируются Положении об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи».

4.14. Заработная плата выплачивается Работодателем каждые полмесяца: 22 числа (расчёт заработной платы за первую половину месяца) и 7 числа (окончательный расчёт), путём её перечисления через кредитную организацию на личную банковскую карточку работника. Расчёт заработной платы за первую половину месяца осуществляется, исходя из фактически отработанного времени.

При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника в письменной форме посредством рассылки расчётных листков на электронную почту работников в домене mos.ru:

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

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.15. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Учреждении, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.16. Премирование.

Премирование работников производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Планета Семьи».

4.17. Работникам Центра в возрасте до 18 лет заработная плата выплачивается полностью (т.е. производится доплата до уровня оплаты труда работников соответствующей категории при полной продолжительности ежедневной работы), при сокращённой продолжительности работы, установленной законодательством.

4.18. Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учёбы время, производится пропорционально отработанному времени.

4.19. Положения об оплате труда, прямо не предусмотренные в настоящей главе коллективного договора, определяются нормативными положениями по оплате труда, соответствующими законодательными актами по труду, в частности, Трудовым Кодексом РФ и его главой 21 «Заработная плата», локальными нормативными актами Учреждения.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ И РАБОТНИКОВ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ.

5.1. Социальные гарантии работников

Социальная защита работников строится на страховых принципах.

5.1.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным законом (ст. 22 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- своевременно перечислять страховые взносы на пенсионное, медицинское и социальное страхование в размере, определенном законодательством Российской Федерации,
- организовывать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров Работников;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, которые обязаны проходить такие осмотр и (или) освидетельствование в соответствии с действующим законодательством,
- нести обязанности страхователя в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 года N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования", в том числе нести обязанности по представлению в информационную систему Социального фонда Российской Федерации сведений о трудовой деятельности работников.
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности и т.д.;

5.1.2. Профком обязуется:

- оказывать содействие в приобретении путевок в пансионаты, дома отдыха, санатории работникам Учреждения и членам их семей;
- из средств профсоюзного бюджета направлять средства на материальную помощь, на премирование профактива, на культурно-массовую работу.

5.2. Социальная защита молодежи и работников, совмещающих работу с обучением

5.2.1. Работодатель обязуется:

- организовывать обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при заключении трудового договора для лиц, не достигших возраста 18 лет;
- не допускать не предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет;
- не допускать установления испытательного срока для лиц моложе 18 лет;
- не допускать отзыва из отпуска работников в возрасте до 18 лет (ст.125 ТК РФ), а также замены отпуска денежной компенсацией этой категории работников (ст.126 ТК РФ);

- соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях профессионального образования, руководствуясь ст. ст. 173-177 ТК РФ;
- содействовать работе созданного в Учреждении Молодёжного совета, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности учреждения; предоставлять Молодёжному совету в бесплатное пользование необходимое для его деятельности оборудование, помещение, средства связи;
- содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников (до 35 лет);
- создавать условия для реализации творческого потенциала молодых работников;
- организовывать для молодых работников обучающие семинары по вопросам трудового права, семейного, жилищного законодательства, психологии и охраны труда;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации Учреждения в вопросах защиты их социально-трудовых прав;
- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

5.2.2. Профком обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодежи – работников Учреждения – в активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медицинские осмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам и т.д.);
- содействовать при заключении трудового договора с Работодателем молодежи, не достигшей 18 лет, своевременно пройти обязательный предварительный медицинский осмотр в соответствии со ст. 69 ТК РФ;
- контролировать правильность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работников в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.ст. 122 и 124 ТК РФ;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ);
- оказывать помощь работникам, совмещающих работу с обучением в соблюдении установленных для этой категории работников гарантий, предусмотренных ст.ст. 173-177 ТК РФ.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Обязанности работодателя в области охраны труда.

6.1.1. Работодатель создаёт 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.

6.1.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других 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 связанных с загрязнением (Приложение 2);

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение 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;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований отдельных категорий работников, предусмотренных действующим законодательством, 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;

- 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;

- 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;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- 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;

- 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;

- 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;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- 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, имеющих 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;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- 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;

- 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;

- 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.

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 (оказания 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.

6.1.3. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. При этом на время приостановки работ на вышеуказанных рабочих местах работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на вышеуказанных рабочих местах, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный п.6.1.3. запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.2. В области охраны труда Работодатель имеет право:

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

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя

в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации;

- не допускать к работе работников, не применяющих выданные им работодателем обязательные СИЗ.

6.3. В области охраны труда работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение 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;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования (применительно к отдельным категориям работников, предусмотренных действующим законодательством), а также внеочередные

медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.4. В области охраны труда работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 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;
- 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;
- 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;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- 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;
- 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;
- 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);

- 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.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в пункте 6.4. гарантий и компенсаций устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.5. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с ТК РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими

подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

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

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

6.6. Профсоюзный комитет Центра в сфере охраны труда.

Комиссия по охране труда

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо профкома Центра в Учреждении создаётся комиссия по охране труда. В её состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители профкома Центра.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор

предложений к разделу об охране труда коллективного договора.

Комиссия по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комиссии по охране труда строится на принципах социального партнерства.

Задачами комитета (комиссии) по охране труда являются:

- разработка программы совместных действий работодателя, работников, профкома по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;

- участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;

- участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;

- участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- участие в оценке профессиональных рисков;

- подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет представителем и защитником прав и интересов работников в социально-трудовых отношениях.

7.2. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на основании норм действующего законодательства, соглашений, настоящего Коллективного договора.

7.3. Профсоюзная организация действует на основании Устава Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общего положения о первичной профсоюзной организации.

7.4. В соответствии со ст. 53 ТК РФ Работодатель признает право профсоюзной организации на получение информации по следующим вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, соглашением, заключённым между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы.

7.5. Работодатель признает право профсоюза на осуществление его контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением работодателем условий коллективного договора и право требовать устранения выявленных нарушений.

7.6. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- право на защиту со стороны профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- право на получение материальной помощи из средств профсоюза;
- увольнение работников-членов профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мнения профкома Учреждения в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

7.7. Профком представляет и защищает независимо от членства в профсоюзе права работников в социальном партнёрстве (при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем).

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

- предоставляет Профкому информацию о деятельности Учреждения;
- гарантирует участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях руководящего состава Центра, с правом голоса;

- оказывает содействие деятельности Профкома.

7.9. Председатель Профкома является членом комиссии Учреждения по назначению выплат стимулирующего характера.

7.10. Работодатель:

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза в размере 1 % от заработной платы. При этом право приёма, регистрации и хранения таких заявлений предоставляется профсоюзной организации,
- предоставляет Профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности организации, выделяет для этой цели помещения в согласованные с Работодателем сроки,
- предоставляет Профкому право проведения своих заседаний в рабочее время, без нарушения нормальной деятельности организации,
- предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещение, средства связи (телефон), оргтехнику (компьютер, ксерокс) и необходимые нормативные документы,
- предоставляет профсоюзному активу, не освобождённому от основной работы, свободное оплачиваемое время для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.11. Не освобождённый от основной работы председатель Профкома и заместитель председателя Профкома Учреждения может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ помимо общего порядка увольнения – только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Это правило действует и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

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

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Коллективный договор вступает в силу с 23 октября 2024 года и действует до 22 октября 2027 года (включительно).

Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трёх лет.

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

8.3. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у неё информацию. Контроль за выполнением коллективного договора в Учреждении производится постоянной комиссией, действующей в течение срока полномочий профкома, состав которой утверждается сторонами по взаимной договоренности.

Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании (конференции) работников. С отчетом выступают представители сторон, подписавшие Коллективный договор.

8.6. За неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий Работодатель несёт ответственность в соответствии с законодательством.

8.7. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общим положением о первичной организации Профсоюза.

8.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.9. В период действия договора в случае его выполнения профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании вопросов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

8.10. В случае возникновения коллективных трудовых споров необходимо передавать их на рассмотрение учреждению «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» (Протопоповский пер., д. 25) для разрешения коллективных трудовых споров и выполнять его решения.

Приложение № 1 к
коллективному договору
Государственного бюджетного учреждения
города Москвы
«Мой семейный центр «Планета Семьи»

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель профсоюзной
организации

Государственного бюджетного
учреждения города Москвы «Мой
семейный центр «Планета Семьи»


И.С. Русина
«23» _____ 2024 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор

Государственного бюджетного
учреждения города Москвы «Мой
семейный центр «Планета Семьи»


Е.В. Скуратова
«23» _____ 2024 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**должностей ГБУ «Мой семейный центр «Планета Семьи»,
при занятии которых работники проходят обязательное
психиатрическое освидетельствование в соответствии со ст. 220 ТК РФ и
приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20
мая 2022 г. N 342н**

№ п/п	Наименование должности	Вид деятельности, при осуществлении которой проводится психиатрическое освидетельствование (в соответствии с Приложением № 2 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н)	Примечание
1.	Водитель	Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами	или

		<p>управлением движением транспортных средств по профессиям и должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (Постановление Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2020 г. N 2349)</p>	
2.	<p>Лицо, исполняющее обязанности диспетчера автомобильного транспорта.</p>	<p>Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств по профессиям и должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (Постановление Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2020 г. N 2349)</p>	
3.	<p>Няня</p>	<p>Деятельность по присмотру и уходу за детьми</p>	

Приложение № 2 к
коллективному договору
Государственного бюджетного учреждения
города Москвы
«Мой семейный центр «Планета Семьи»

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель профсоюзной
организации

Государственного бюджетного
учреждения города Москвы «Мой
семейный центр «Планета Семьи»



И.С. Русина
« 23 » 10 2024 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор

Государственного бюджетного
учреждения города Москвы «Мой
семейный центр «Планета Семьи»



Е.В. Скуратова
« 23 » 10 2024 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**должностей и профессий ГБУ «Мой семейный центр «Планета Семьи»,
дающих право работникам на бесплатное получение специальной
одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а
также смывающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Наименование профессии/должности	Наименование СИЗ	Единица измерения	Срок использования	Нормативный акт
1	Водитель (при управлении автобусом, легковым автомобилем, микроавтобусом)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах/смывающий раствор	1 шт/2шт 12 пар 200мл/250мл	1 год/2года 1 год Дежурные 1 месяц	Пункт 11 приказа Минтруда России от 09.12.2014 №997н Приказ Минздрасоцразвития от 09.12.2014г №1122
2	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт/2шт 1 шт/2шт	1 год/2года 1 год/2года	Пункт 23 Приказа Минтруда России от 09.12.2014г №997

		<p>механических воздействий</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском, или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с защитным низом</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Головной убор утепленный</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p> <p>Плащ для защиты от воды</p> <p>Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах/сmyвающ ий раствор</p>	<p>2 шт</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар 1шт</p> <p>3 пары</p> <p>1шт</p> <p>200мл/250мл</p>	<p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>1 год 2 г</p> <p>од 1 год</p> <p>2года</p> <p>1 месяц</p>	<p>Приказ Минздрасоцразвития от 09.12.2014г №1122</p>
3	Дезинфектор	<p>Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным</p>	<p>1 шт</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт</p>	<p>До износа</p> <p>1 год</p> <p>1 год</p> <p>До износа</p>	<p>Пункт 24 приказа Минтруда России от 09.12.2014г. №997</p>

		<p>покрытием или перчатки резиновые или перчатки из полимерных материалов</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p> <p>Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах/смывающ ий раствор</p>	<p>1 шт</p> <p>200мл/250мл</p>	<p>До износа</p> <p>1 месяц</p>	<p>Приказ Минздрасоцразвития от 09.12.2014г №1122</p>
4	Заведующий хозяйством	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах/смывающ ий раствор</p>	<p>1шт/2шт</p> <p>6 пар</p> <p>200мл/250мл</p>	<p>1год/2года</p> <p>1 год</p> <p>1 месяц</p>	<p>Пункт 32 приказа Минтруда России от 09.12.2014г №997н</p> <p>Приказ Минздрасоцразвития от 09.12.2014г №1122</p>
5	Кастелянша	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт или 1 комплект/2шт или 2 комплекта</p> <p>6 пар</p> <p>200мл/250мл</p>	<p>1 год/2года</p> <p>1 год</p> <p>1 месяц</p>	<p>Пункт 48 приказа Минтруда России от 09.12.2014г №997</p> <p>Приказ Минздрасоцразвития от 09.12.2014г №1122</p>

		Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах/сmyвaющ ий раствор			
6	Заведующий складом	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах/сmyвaющ ий раствор</p>	<p>1 шт или 1 комплект/2шт или 2 комплекта</p> <p>6 пар</p> <p>200мл/250мл</p>	<p>1 год/2года</p> <p>1 год</p> <p>1 месяц</p>	<p>Пункт 48 приказа Минтруда России от 09.12.2014г №997</p> <p>Приказ Минздрaсоцразвития от 09.12.2014г №1122</p>
7	Кухонный рабочий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Головной убор</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>При выполнении работ по чистке и</p>	<p>1 шт или 1 комплект/2шт или 2 комплекта</p> <p>1 шт</p> <p>1 шт</p> <p>6 пар</p> <p>2шт</p> <p>1шт</p> <p>1 пара</p> <p>200/250мл</p>	<p>1 год/2года</p> <p>1год</p> <p>До износа</p> <p>1год</p> <p>1год</p> <p>1г</p> <p>од</p> <p>1 год</p> <p>1 месяц</p>	<p>Пункт 60 приказа Минтруда России от 09.12.2014г №997</p> <p>Пункт 6 приложения 7 к постановлению Минтруда России от 29.12.1997г №68 (ред. От 05.05.2012г)</p> <p>Приказ Минздрaсоцразвития от 09.12.2014г №1122</p>

		мойке корнеплодов фартук прорезиненный с нагрудником Галоши резиновые Жидкие моющие средства в дозированных устройствах/смывающ ий раствор			
8	машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук прорезиненный с нагрудником Полусапоги резиновые Перчатки резиновые Жидкие моющие средства в дозированных устройствах/смывающ ий раствор	1 шт/2шт 1 шт 1 п 1 п 200мл/250мл	1год/2года 1 год до износа до износа 1 месяц	Пункт 16 Приложения №1 к приказу Минздравсоцразвития России от 22.06.2009 № 357н (ред 20.02.2014г) Минздрасоцразвития от 09.12.2014г №1122
9	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1шт/2шт 2шт 1 шт 12 пар 200мл/250мл	1год/2года 1 год До износа 1 год 1 месяц	Пункт 92 приказа Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997 Минздрасоцразвития от 09.12.2014г №1122

		Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах/сmyвaющ ий раствор			
10	Шеф-повар, повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Головной убор</p> <p>Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах/сmyвaющ ий раствор</p>	<p>1шт/2шт</p> <p>2 шт</p> <p>1 шт</p> <p>1шт</p> <p>200мл/250мл</p>	<p>1год/2года</p> <p>1год</p> <p>до износа</p> <p>1год</p> <p>1 месяц</p>	<p>Пункт 122 приказа Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997</p> <p>Минздрасоцразвития от 09.12.2014г №1122</p>
11	Рабочий по комплексном у обслуживани ю здания	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>Средство защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Жидкие моющие средства в дозирующих</p>	<p>1шт/2шт</p> <p>1 пара</p> <p>6пар</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт</p> <p>1 шт</p> <p>200мл/250мл</p>	<p>1год/2года</p> <p>1 год</p> <p>1год</p> <p>1год</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>1 месяц</p>	<p>Пункт 135, 189 приказа Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997</p> <p>Минздрасоцразвития от 09.12.2014г №1122</p>

		устройствах/смывающ ий раствор			
12	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>перчатки с полимерным покрытием</p> <p>перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах/смывающ ий раствор</p>	<p>1шт/2шт</p> <p>1шт/2шт 6пар</p> <p>12пар</p> <p>200мл/250мл</p>	<p>1год/2года</p> <p>1год/2года 1год</p> <p>1год</p> <p>1 месяц</p>	<p>Пункт 171 приказа Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997</p> <p>Минздравсоцразвития от 09.12.2014г №1122</p>
13	Врач-педиатр, врач-психиатр, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая	<p>Халат медицинский х/б</p> <p>Медицинская шапочка</p> <p>Медицинские перчатки</p> <p>Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах/смывающ ий раствор</p>	<p>2шт</p> <p>1шт</p> <p>200/250мл</p>	<p>1год</p> <p>1годпо необходим ости</p> <p>1месяц</p>	<p>Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г №541</p> <p>Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997г №68 (ред. От 05.05.2012г)</p> <p>Минздравсоцразвития от 09.12.2014г №1122</p>
14	Няня (работник по присмотру и уходу за детьми)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных</p>	<p>1 шт/2шт</p> <p>6 пар 12 пар</p>	<p>1год/2года</p> <p>1 год 1 год</p>	<p>Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г №541</p> <p>Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997г №68 (ред. От 05.05.2012г)</p>

		загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах/сmyвающ ий раствор	200мл/250мл	1 месяц	Минздрасоцразвития от 09.12.2014г №1122
--	--	--	-------------	---------	---

В данном документе прошиито, пронумеровано и скреплено печатью 49 (Сорок девять) листов

Директор ГБУ «Мой семейный центр «Планета Семьи»

Скурагова Е. В.

