

Представитель работодателя
Директор
ГБУ ЦПС «Д. «Косино-Ухтомский»

В.Н. Маковеева
«25» _____ 2021 г.



Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.В. Некравцева
_____ 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы
Центр поддержки семьи и детства «Косино-Ухтомский»
Восточного административного округа города Москвы

на 2021-2024 гг.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 592 от 01.11.2021 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	_____	стр. 3-4
2.	ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	_____	стр. 4-6
3.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППО	_____	стр. 6-8
4.	РАБОТОДАТЕЛЬ И ППО	_____	стр. 9
5.	ТРУДОВЫЕ (СЛУЖЕБНЫЕ) ОТНОШЕНИЯ	_____	стр. 9-14
6.	ОПЛАТА ТРУДА	_____	стр. 14-18
7.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	_____	стр. 18-21
8.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	_____	стр. 21-23
9.	ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ	_____	стр. 23
10.	СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ	_____	стр. 23-24
11.	МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА	_____	стр. 24-25
12.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	_____	стр. 25-26

Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр поддержки семьи и детства «Косино-Ухтомский» Восточного административного округа (далее – ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский») Маковеевой Валентины Николаевны (далее – Работодатель), действующего на основании Устава, с одной стороны и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский» Некравцевой Елены Владимировны (далее – ППО), действующего на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, с другой стороны о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в целях практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.2. Стороны, подписавшие Коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Коллективного договора. Коллективный договор обязателен для выполнения его сторонами.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Работодателя.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, разработанным на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 г., Федерального закона от 12.01.1996 г № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» - (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах») и других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

В настоящий Коллективный договор включены нормативные правовые положения, касающиеся трудовой деятельности работников, которые, в установленном законом порядке, должны быть предусмотрены в Коллективном договоре.

1.4. При принятии законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, улучшающих права и гарантии работников, по сравнению с условиями, установленными настоящим Коллективным договором, подлежат применению нормы соответствующих законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.5. Работодатель признает роль ППО в представлении интересов всех работников независимо от их членства в ППО.

1.6. Положения Коллективного договора не могут быть изменены (приостановлены) в одностороннем порядке.

1.7. Стороны обязуются не реже 1 раза в год рассматривать выполнение взятых на себя обязательств с отчетом на общем собрании коллектива.

1.8. Толкование и разъяснение положений Коллективного договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

Содержание и структура Коллективного договора определена сторонами (ст.41 ТК РФ) и составляет 13 разделов.

2.ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

- регулировать трудовые отношения работников в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и настоящим Коллективным договором;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать устойчивую работу ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский»;
- учитывать мнение ППО по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- предоставлять при сокращении численности или штата высвобождаемым работникам льготы и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации;
- утверждать Правила внутреннего трудового распорядка с учетом мнения ППО;
- устанавливать продолжительность рабочего времени согласно Правилам внутреннего трудового распорядка;
- обеспечивать условия труда работников на основе специальной оценки условий труда;
- обеспечивать проведение вводного (при приеме на работу), первичного и периодического планового инструктажа работников по охране труда;
- обеспечивать безопасные условия и охрану труда, улучшение условий охраны и гигиены труда работников;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать право ППО на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ);
- обеспечивать работникам равную оплату за равноценный труд;
- выплачивать в полном размере работникам заработную плату в установленные сроки;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать рабочие места работников оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- поощрять особо отличившихся в труде работников в соответствии с ТК РФ, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового

распорядка, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский»;

- содействовать в прохождении подготовки и получении дополнительного профессионального образования работников, на условиях и в порядке, которые определяются Разделом 9 настоящего Коллективного договора, трудовым договором (ст.196 ТК РФ);

- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, трудовыми договорами.

2.2. ППО обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;

- осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, порядком внесения в него изменений и дополнений, соблюдением обязательств сторон, обеспечением нормальных условий деятельности представителей работников, порядком информирования работников о выполнении коллективного договора; (ст. 41 ТК РФ);

- проводить обучение профсоюзного актива и представителей Работодателя по соответствующим направлениям профсоюзной деятельности, организовывать изучение, обобщение и распространение опыта их работы;

- вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию форм, систем и размеров оплаты труда (ст.41 ТК РФ);

- выражать мотивированное мнение ППО при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- вносить предложения Работодателю по улучшению организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха, ведению переговоров по обязательствам Коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский», осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

- проводить культурно-массовые, спортивные, оздоровительные и праздничные мероприятия среди работников и членов их семей;
- выполнять другие функции, касающиеся компетенции ППО.

2.3. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией и своевременно, качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать правила и инструкции по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе, к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе, имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- сохранять, не разглашать и не передавать сведения, составляющие конфиденциальную информацию (персональные данные);
- соблюдать правила и нормы, установленные Кодексом этики и служебного поведения сотрудников Государственного бюджетного учреждения Центра поддержки семьи и детства «Косино-Ухтомский» Восточного административного округа города Москвы.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Работодатель и ППО строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами.

ППО представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст.384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст.11 и ст.14 Федерального закона «О профессиональных союзах»).

3.2. Работодатель:

3.2.1. Признает, что ППО является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения трудового законодательства;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.2.2. Работодатель (и его должностные лица) обязаны оказывать содействие ППО в его деятельности (ст.377 ТК РФ).

3.2.3. Соблюдает права ППО, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускает вмешательства в деятельность ППО.

3.2.4. Признает, что непосредственную, конкретную политику ППО осуществляют уполномоченные представители ППО на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, руководствуясь нормами законодательства РФ.

3.2.5. Не препятствует вступлению работников в ППО.

3.2.6. Предоставляет ППО согласно его запросам информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам работников, необходимые для осуществления профсоюзной работы в интересах работников, для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (ст.37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах»).

3.2.7. Не препятствует представителям ППО посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах»).

3.2.8. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов ППО в создаваемых совместно с Работодателем комиссиях, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых органами организаций профсоюза съездов, конференций, для участия в работе выборных профсоюзных органов по выполнению общественных обязанностей в интересах членов профсоюза, проводимых им мероприятиях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

3.2.9. Предоставляет ППО безвозмездно необходимое помещение, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые акты и при необходимости предоставляет

транспортные средства и создает другие условия для обеспечения деятельности ППО.

Осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечивает унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности ППО. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

Производит ремонт помещений и технических средств, обеспечивает расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы ППО.

3.2.10. Должен расследовать и учитывать все несчастные случаи, происшедшие с работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве», «Действиями по предупреждению и расследованию несчастных случаев», утвержденными приказом ГБУ ЦПСиД «Косино-Ухтомский» от 21.01.2021 № 21/1-У «О проведении мероприятий, направленных на предупреждение производственного травматизма».

3.2.11. Производит на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию членских профсоюзных взносов на счет МГО ППО работников в размере 1% от заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

3.2.12. Предоставляет право работникам на участие в управлении путем включения представителей ППО в составы комиссий по охране труда, соблюдению санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

3.2.13. Может поощрять морально и материально председателя, заместителя председателя ППО и членов ППО за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

3.2.14. Содействует ППО в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования персонала о деятельности ППО по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

3.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав ППО или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. РАБОТОДАТЕЛЬ И ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

4.1. Работодатель признает, что профсоюзные собрания, конференции, заседания ППО проводятся без нарушения нормальной деятельности Работодателя.

4.2. Не освобожденному председателю ППО может предоставляться один свободный день в месяц с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

4.3. Работодатель обязуется:

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном на территории Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 22 ТК РФ);

- предоставлять ППО полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- предоставлять по требованию ППО отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору.

4.4. Работодатель и ППО решают спорные вопросы путем переговоров на принципах социального партнерства, принятия компромиссного решения.

5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

5.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный, так и на определенный срок в случаях, установленных действующим законодательством.

Трудовые отношения работников регулируются ТК РФ и иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Проекты локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников, разрабатываются с учетом мнения ППО.

5.3. Режим труда работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения ППО.

5.4. Продолжительность перерыва для отдыха и приема пищи работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.5. График работы работников утверждается Работодателем согласно законодательству и Правилам внутреннего трудового распорядка.

5.6. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества

Работодателя (в том числе, имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником (ст. 99 ТК РФ).

5.7. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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, 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены 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.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

5.9. Работодатель содействует в прохождении работниками повышения квалификации в сроки, соответствующие требованиям профессии с сохранением среднемесячной заработной платы.

5.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2, п.3 или п.5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа ППО (ст. 82 ТК РФ).

5.11. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания (ст.ст. 192, 195 ТК РФ).

Увольнение по инициативе Работодателя председателя (заместителя председателя) ППО, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст. 374 ТК РФ, п. 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах»).

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных ППО по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия ППО (п. 4 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах»).

5.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством.

5.13. Работникам предоставляется по утвержденному графику:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами;

- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (в календарных днях).

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Работодатель вправе предоставить дополнительный отпуск с сохранением заработной платы, в связи с особыми обстоятельствами личного характера:

- регистрацией брака – 1 календарный день;
- рождением ребенка – 1 календарный день;
- смерти близких родственников - 3 календарных дня.

5.15. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ст. 185.1. ТК РФ).

5.16. Работникам, имеющим ребенка-первоклассника, в день проведения Дня знаний и ребенка-выпускника 11 класса в день проведения последнего звонка по заявлению работника предоставляется один оплачиваемый день.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году (ст. 3 и ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);

и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.17. Работникам, осуществляющим уход за детьми, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2. ТК РФ).

5.18. Работодатель информирует ППО не менее чем за 3 месяца о сокращении численности и штата работников с предоставлением списка сокращаемых должностей и работников, и предполагаемых вариантов трудоустройств.

5.19. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч.1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Работодатель:

- обеспечивает оплату труда работников в соответствии требованиями ТК РФ и иных нормативно-правовых актов РФ и города Москвы, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами ДТСЗН города Москвы, настоящим Коллективным договором, иными соглашениями, локальными нормативными актами ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский»;
- принимает нормативные правовые акты, устанавливающие систему оплаты труда работников, с учетом мнения ППО;
- утверждает Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский», с учетом мнения ППО.

6.2. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Заработная плата каждого работника отработавшего полностью месячную норму рабочего времени, выполнившего свои трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы (далее - МЗП) в городе Москве, установленного на уровне величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы, утвержденного постановлением Правительства Москвы. В случае снижения величины прожиточного минимума в городе Москве размер МЗП сохраняется на прежнем уровне.

Заработная плата выплачивается каждые полмесяца:

- 20 числа текущего месяца (за первую половину месяца) и 5 числа месяца, следующего за текущим месяцем (окончательный расчет);
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;
- путем перечисления на указанный работниками счет в банке с использованием пластиковых карт (платежной системы «МИР»).

6.3. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, 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, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, по утвержденной форме расчетного листка.

6.4. Работодатель обязуется производить оплату труда за выполнение трудовых обязанностей в соответствии с индивидуальным трудовым договором с каждым работником.

6.5. Система оплаты труда работников ГБУ ЦПСиД «Косино-Ухтомский», включает:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.6. К выплатам компенсационного характера работникам ГБУ ЦПСиД «Косино-Ухтомский» относятся:

- выплаты работникам за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников.

6.6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

6.6.3. Размеры выплат компенсационного характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда работников ГБУ ЦПСиД «Косино-Ухтомский».

6.6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;

- работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.6.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст.60.2 ТК РФ).

В качестве увеличения объема работ может рассматриваться поручение работнику дополнительного функционала, не входящего в его должностные обязанности.

6.6.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6.7. Выплата за работу в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) составляет 20 процентов должностного оклада, часовой ставки, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

6.6.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или

час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П).

6.7. В целях поощрения работников ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский» за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующие выплаты за стаж работы;

- стимулирующие выплаты молодым специалистам;

- стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе;

- премиальные выплаты.

6.7.1. Порядок исчисления стимулирующей выплаты за стаж работы определяется Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский».

6.7.2. Решение об установлении надбавки за стаж работы принимается директором ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский», по представлению комиссии, состав которой утверждается приказом Работодателя.

6.7.3. Надбавка за стаж работы выплачивается за счет фонда оплаты труда ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский».

6.7.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский» в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский», в пределах средств, выделенных на оплату труда.

Решения о стимулирующих выплатах принимаются на заседании Комиссии по материальному стимулированию работников ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский».

6.8. Оплата труда по совместительству производится в соответствии с гл. 44 ТК РФ и постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.9. Работникам на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняются замещаемая должность (место работы) и средняя заработная плата.

6.10. В случае задержки работникам выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

7.2. Стороны договорились:

- в случае установления факта грубой неосторожности работника, содействовавшего возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах устанавливается комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве;

- в соответствии со ст. 220 ТК РФ отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности;

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им должностных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- должностные лица, виновные в нарушении законодательства об охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- Работодатель организует и контролирует прохождение работниками периодических медицинских осмотров;

- Работодатель и ППО в целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда разработали Соглашение по охране труда.

7.3. Работодатель:

- обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с законодательством;

- создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и ППО;

- разрабатывает по согласованию с ППО и утверждает Правила и инструкции по охране труда;

- обеспечивает инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- обязуется запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, периодические и предварительные

медицинские осмотры, обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ);

- создает необходимые условия для работы членов комиссии по охране труда и уполномоченных лиц ППО по охране труда - освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения, и т.п.;

- разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, снижения смертности от предотвратимых причин, увеличение продолжительности жизни и улучшение здоровья работников, в пределах средств, выделенных на эти цели;

- проводит не реже одного раза в год анализ состояния производственного травматизма (количество несчастных случаев) и разрабатывает с учетом мнения ППО мероприятия по его снижению (недопущению);

- проводит поэтапную специальную оценку условий труда рабочих мест (СОУТ) с участием представителей ППО, если по результатам СОУТ рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, Работодатель разрабатывает с участием ППО соответствующий План мероприятий (Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", ст.212 ТК РФ);

- обеспечивает работников производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормативами;

- обязан перевести работника, нуждающегося по состоянию здоровья в предоставлении более легкой работы, с его согласия, на такую работу, при наличии соответствующей вакансии, в соответствии с медицинским заключением;

- обеспечивает полноправное участие ППО в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ);

- обязуется возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника при выполнении им своих трудовых обязанностей (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения). Возмещение вреда регулируется Федеральным законом от 24.07. 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Работнику, временно переведенному в связи с трудовым увечьем на более легкую низкооплачиваемую работу, производится оплата труда в размере среднемесячного заработка (до трудового увечья) до восстановления им трудоспособности или установления группы инвалидности;

- обеспечивает беспрепятственный допуск уполномоченных представителей органов государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и об охране труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и об охране труда, представление

информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов государственного контроля в установленные законами сроки (ст.212 ТК РФ).

7.4. ППО вправе:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;
- контролировать расходование средств на охрану труда работников;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, ППО, вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников (сотрудников), ППО вправе требовать от Работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда.

Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.5. Работники в области охраны труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, он имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.6. Каждый работник имеет право на (ст.219 ТК РФ):

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом от 24.07. 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании 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 существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- 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 работниками представительные органы 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;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель и ППО принимают меры по обеспечению гарантий, льгот и компенсаций в области социальной защиты, охраны труда, здоровья,

отдыха, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование работников в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 1 и 2 ТК РФ).

8.2.2. Обеспечивать своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного страхования в размерах, определяемых законодательством Российской Федерации;

8.2.3. Предоставлять в указанные фонды сведения о застрахованных лицах в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации.

8.2.4. Внедрять персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 г № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в пенсионные фонды.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Работодатель и ППО принимают на себя обязательство по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

8.3.2. Работодатель, при наличии экономии годового фонда заработной платы, по ходатайству заместителей руководителя и должностных лиц структурных подразделений и по согласованию с ППО, поощряет работников в связи с юбилейными датами (юбилейными датами со дня рождения считать 50, 55, 60, 65, 70), праздниками, значительными событиями в жизни работника или деятельности учреждения:

- при достижении работником учреждения возраста 50, 55, 60, 65, 70 при стаже работы в учреждении от одного года до пяти лет – 30% должностного оклада, свыше пяти лет от 50% до 100% должностного оклада;

- за участие работников в общественно-значимых мероприятиях, направленных на повышение престижности профессии учреждения;

- за достижение высоких показателей в труде, внедрение в практику работы отделений новых технологий, программ и т. д;

- по итогам работы за отчетный период, выполнение срочных важных заданий и т.д.

8.3.3. Работодатель вправе выплачивать единовременную материальную помощь работникам:

- при рождении ребенка;

- в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети).

8.4. ППО:

- обеспечивает контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Осуществляет контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

- осуществляет контроль за расходованием средств.

9. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

9.1. Работодатель оказывает информационное содействие в организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

9.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников определяются Работодателем на основании действующих нормативно-правовых документов.

10. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

10.1. Работодатель организует свою работу в соответствии с требованиями ст. 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации».

10.2. Работодатель:

10.2.1. Осуществляет согласованные с ППО мероприятия по обеспечению занятости работников, предоставлению гарантий и компенсаций в связи с высвобождением работников.

10.2.2. Вопросы предполагаемой реорганизации учреждения, изменения форм организации труда, которые затрагивают интересы работников, рассматривают по согласованию с ППО.

10.2.3. В случае ликвидации учреждения либо сокращения должностей, численности или штата работников Работодатель в письменной форме предупреждает персонально под роспись работников, а также информирует об этом ППО и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении должностей, численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

10.3. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением численности или штата работников, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе, естественного оттока кадров, профессионального обучения (дополнительное профессиональное образование) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора и перемещения их на вакантные должности.

Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата производится Работодателем как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих работников.

10.4. Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении,

выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

10.5. Работодатель обеспечивает работникам, высвобождаемым из учреждения, приоритетное предоставление рабочих мест в данном учреждении в случае создания в нем новых рабочих мест.

10.6. При сокращении должностей, численности или штата работников Работодатель учитывает нормы ст. 179 ТК РФ преимущественного права на оставление на работе.

Помимо основных категорий преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации также пользуются:

- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

- председатель ППО, его заместитель, члены ППО не освобожденные от основной работы.

10.7. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у Работодателя, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе 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.

11. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

11.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа работы в ГБУ ЦПСИД «Косино-Ухтомский», обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи, Работодатель и ППО договорились, что молодым специалистом является работник в возрасте до 35 лет и со стажем работы менее трех лет, имеющим высшее или среднее профессиональное (специальное) образование, принятый на работу в учреждение на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок или срочного трудового договора.

11.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности являются:

- содействие получению дополнительного профессионального образования и росту молодых специалистов;

- развитие творческой и деловой активности работающей молодежи;

- обеспечение правовой и социальной защиты работающих молодых специалистов.

11.3. Работодатель в целях привлечения, закрепления и воспитания молодых специалистов:

- активно использует институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных работников;
- исходя из потребностей, предоставляет должности в учреждении выпускникам образовательных организаций высшего образования, обучающимся по целевым направлениям;
- информирует молодых специалистов о задачах и деятельности ППО в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;
- содействует проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщает и распространяет передовой опыт работы;
- поощряет молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности ППО.

11.4. Стороны договорились:

- оказывать помощь молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, координации по эффективному использованию кадровых ресурсов;
- создавать условия для психологической и социальной стабильности молодых специалистов и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;
- формировать условия для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;
- создавать условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- создавать условия для организации активного досуга мероприятий для молодых специалистов и членов их семьи, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 01 декабря 2021 года и действует по 30 ноября 2024 года.

12.2. Стороны имеют право продлить срок действия Коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

12.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

Изменения и дополнения в установленном порядке доводятся до сведения работников, ППО и Работодателя.

12.5. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора стороны руководствуются статьей 40 ТК РФ, неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

12.6. Работодатель и ППО обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств по данному Коллективному договору.

12.7. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган уведомительной регистрации, а также обязуется после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников и, знакомить вновь поступающих работников с ним при их приеме на работу.

12.8. Настоящий Коллективный договор заключен в трех экземплярах:

- по одному для каждой из сторон;
- один для Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

Листов

Федерация Шесть Шестид

Директор ГБУ ШПСИД

«Косино-Ухтомский»

В.Н. Маковой



«25» *ноября*

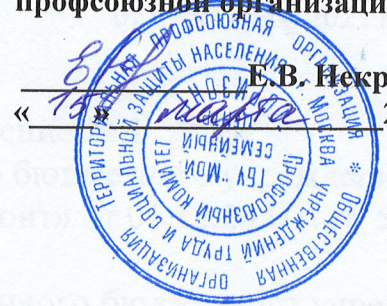
2021 г.

Представитель работодателя
Директор
ГБУ Мой семейный центр «Горизонт»



В.Н. Маковеева
2023 г.

Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В. Некравцева
2023 г.

**Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору Государственного бюджетного
учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Горизонт»
на 2021-2024 гг.**

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 314 от 15.03 2023 г.

Москва 2023г.

Приложение № 1
к Коллективному договору
от 01 декабря 2021 г. № 592

Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору Государственного бюджетного учреждения
города Москвы «Мой семейный центр «Горизонт» от 01.12.2021г. № 592

Работодатель в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Горизонт» Маковеевой Валентины Николаевны, действующего на основании Устава с одной стороны и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Горизонт» Некравцевой Елены Владимировны, действующего на основании Протокола профсоюзного собрания первичной профсоюзной организации ГБУ ЦПСиД «Косино-Ухтомский» от 14.02.2022 и Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести изменения в Коллективный договор от 01.12.2021 г. № 592 на 2021-2024 гг.:

1.1. В связи с переименованием Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр поддержки семьи и детства «Косино-Ухтомский» Восточного административного округа города Москвы в Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Мой семейный центр «Горизонт» на основании Приказа Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 21 июня 2022 г. № 570 «Об утверждении Устава Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Горизонт» титульный лист Коллективного договора в части наименования учреждения изложить в следующей редакции:

«КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Горизонт» на 2021 – 2024 годы»

1.2. По тексту Коллективного договора внести изменения в части наименования учреждения и изложить в следующей редакции:

«Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Мой семейный центр «Горизонт».

Сокращенное наименование учреждения изложить в следующей редакции: «ГБУ «Мой семейный центр «Горизонт».

1.3. В разделе 2 «Обязанности сторон»:

1) дефис 10 пункта 2.1. изложить в следующей редакции:

«- обеспечивать проведение вводного и первичного (для определенных категорий работников) инструктажа по охране труда;»;

2) дефис 18 пункта 2.1. изложить в следующей редакции:

«- поощрять особо отличившихся в труде работников в соответствии с ТК РФ, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда «ГБУ «Мой семейный центр «Горизонт» и Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в виде премий за качество, эффективность и высокие результаты работы в ГБУ «Мой семейный центр «Горизонт»»;

3) дефис 5 пункта 2.3. изложить в следующей редакции:

«- соблюдать правила и инструкции по охране труда»;

1.4. В разделе 3 «Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации»:

1) пункт 3.2.10. изложить в следующей редакции:

«3.2.10. Должен расследовать и учитывать все несчастные случаи, происшедшие с работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденными Приказом Минтруда России от 20.04.2022 г. № 223н, «Действиями по предупреждению и расследованию несчастных случаев» и локальными нормативными актами ГБУ «Мой семейный центр «Горизонт».

1.5. В разделе 5 «Трудовые отношения»:

1) дефис 3 пункта 5.7. изложить в следующей редакции:

«- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.»;

2) абзац 6 дополнить словами «, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 99 ТК РФ)»;

3) абзац 5 пункта 5.13. после слов «только с его согласия» дополнить словами «за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ»;

4) абзац 7 пункта 5.13. изложить в следующей редакции:
«Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.»;

5) абзац 8 пункта 5.13. изложить в следующей редакции:

«Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ (ст. 126 ТК РФ)).».

б) пункт 5.19 дополнить абзацем следующего содержания:

«Компенсация выплачивается в размере не более 3-х среднемесячных размеров заработной платы, в связи с прекращением трудового договора по соглашению сторон (ст. ст. 77, 78 ТК РФ). Выплата указанных сумм производится в день прекращения трудового договора, которым признается последний день работы (ст. ст. 84.1, 140 ТК РФ)».

1.6. В разделе 6 - «Оплата труда»:

1) дефис 3 пункта 6.1. изложить в следующей редакции:

«- утверждает локальные нормативные акты об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ «Мой семейный центр «Горизонт», с учетом мнения ППО.»;

2) дефис 1 пункта 6.2. изложить в следующей редакции:

«- 25 числа текущего месяца (за первую половину месяца) и 10 числа месяца, следующего за текущим месяцем (окончательный расчет);

3) пункт 6.6. дополнить дефисом 3 следующего содержания:

«- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.»

4) пункт 6.6.6. после слов «времени, отработанного сверхурочно» дополнить словами «, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 152 ТК РФ)»;

5) пункт 6.6.7. изложить в следующей редакции:

«- выплата за работу в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) устанавливается Положением об оплате труда работников ГБУ «Мой семейный центр «Горизонт».

6) дефис 3 пункта 6.7. изложить в следующей редакции:

«- стимулирующие выплаты за качество, эффективность и высокие результаты работы, интенсивность, сложность и напряженность в работе;»;

7) пункт 6.7. дополнить дефисом 5, следующего содержания:

«- надбавки за ученую степень, почетное звание, квалификационную категорию.».

8) пункт 6.7.1. изложить в следующей редакции:

«6.7.1. Порядок исчисления стимулирующей выплаты за стаж работы определяется Положением об оплате труда ГБУ «Мой семейный центр «Горизонт».

9) пункт 6.7.4. изложить в следующей редакции:

«6.7.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора ГБУ «Мой семейный центр «Горизонт» в соответствии с Положением об оплате труда ГБУ «Мой семейный центр «Горизонт» и Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в виде премий за качество, эффективность и высокие результаты

работы в ГБУ «Мой семейный центр «Горизонт», в пределах средств, выделенных на оплату труда.

Решения о стимулирующих выплатах принимаются на заседании Комиссии по установлению и распределению выплат стимулирующего характера в виде премий за качество, эффективность и высокие результаты работы в ГБУ «Мой семейный центр «Горизонт».

9) Раздел 6 дополнить пунктом 6.11 следующего содержания:

«6.11. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работодателем производится индексация в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

Размеры индексации заработной платы в ГБУ «Мой семейный центр «Горизонт» устанавливаются его учредителем, индексация производится на основании соответствующего приказа Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.».

1.7. В раздел 7 - «Охрана труда и здоровья»:

1) в дефисе 2 пункта 7.2. слова «ст. 220 ТК РФ» заменить словами «ст. 216 ТК РФ»;

2) дефис 5 пункта 7.2 изложить в следующей редакции:

«- Работодатель обязан обеспечить 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 работников;»;

3) дефис 1 пункта 7.3. изложить в следующей редакции:

«обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ);»;

4) дефис 3 пункта 7.3. изложить в следующей редакции:

«- разрабатывает и утверждает по согласованию с ППО локальные нормативные акты по охране труда;»;

5) дефис 4 пункта 7.3. изложить в следующей редакции:

«- обеспечивает 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;»;

6) дефис 5 пункта 7.3. изложить в следующей редакции:

«- обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ,

обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;»;

7) в дефисе 7 пункта 7.3. после слов «в пределах средств, выделенных на эти цели» дополнить словами:

«при этом годовой размер выделяемых средств, в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы в городе Москве.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков, ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств определен в Соглашении по охране труда (ст. 225 ТК РФ).».

8) дефис 9 пункта 7.3. изложить в следующей редакции:

«- проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;»;

9) дефис 13 пункта 7.3. изложить в следующей редакции:

«- рассматривает результаты расследования несчастного случая на производстве с участием выборного органа ППО для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма. Обязуется возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника при выполнении им своих трудовых обязанностей (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения). Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве, в размере не менее 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве. Возмещение вреда регулируется Федеральным законом от 24.07. 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Работнику, временно переведенному в связи с трудовым увечьем на более легкую низкооплачиваемую работу, производится оплата труда в размере среднемесячного заработка (до трудового увечья) до восстановления им трудоспособности или установления группы инвалидности;»;

10) дефис 14 пункта 7.3. изложить в следующей редакции:

«- обязан обеспечить беспрепятственный допуск уполномоченных представителей органов государственного и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления

ими своих полномочий, выполнение предписаний органов государственного контроля и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения (ст.214 ТК РФ).»;

11) пункт 7.5. изложить в следующей редакции:

«7.5. Работники в области охраны труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- 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 используемого 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 ч. 2 ст. 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;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования.

12) пункт 7.6. изложить в следующей редакции:

«7.6. Каждый работник имеет 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, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- 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;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Положением об оплате труда «ГБУ «Мой семейный центр «Горизонт», трудовым договором;

- 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) (ст.216 ТК РФ).».

1.8. В разделе 8 «Социальные гарантии»:

пункт 8.2.2. изложить в следующей редакции:

«Обеспечивать своевременное перечисление страховых взносов в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами.».

пункт 8.2.3. изложить в следующей редакции:

«В установленный срок представлять органам Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения о застрахованных лицах, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации».

пункт 8.2.4. изложить в следующей редакции:

«Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в пенсионные фонды».

В разделе 10 - «Содействие занятости»:

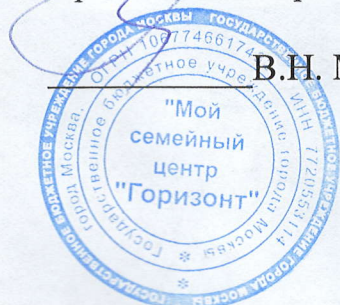
- пункт 10.6. дополнить дефисом 3 следующего содержания:

«- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.».

2. Действие изменений Коллективного договора от 01.12.2021 года № 592 на 2021-2024 гг. распространяется с момента их подписания на всех работников ГБУ «Мой семейный центр «Горизонт» за исключением изменений в дефисе 1 пункта 6.2., которые вступают в действие с 1 марта 2023 г.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Представитель работодателя:



В.Н. Маковеева

Представитель работников:



Е.В. Некравцева

