

241

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2026–2029 гг.

От работодателя:

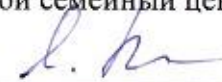
Директор Государственного бюджетного
учреждения города Москвы
«Мой семейный центр «Семья»


« 15 » июля 202 6 г.



От работников:

Специалист по работе с семьей,
представитель работников,
председатель профсоюза
Государственного бюджетного
учреждения города Москвы
«Мой семейный центр «Семья»


« 15 » июля 202 6 г.

Я.В. Погадаева



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении города Москвы «Мой семейный центр «Семья» (далее - ГБУ «Мой семейный центр «Семья» или Центр) и определяющим взаимные обязательства между Работодателем и Работниками по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, созданию более благоприятных условий их труда.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Мой семейный центр «Семья», именуемый в дальнейшем Работодатель, в лице директора ГБУ «Мой семейный центр «Семья» Троицкой Татьяны Викторовны, действующего на основании Устава, и Работники Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Семья», в лице их уполномоченного представителя, председателя профсоюзной организации Погадаевой Яны Владимировны, действующего на основании решения общего собрания работников, именуемого далее – Профсоюз.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30, 31 Трудовой кодекс Российской Федерации).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ГБУ «Мой семейный центр «Семья», в том числе на работников филиалов «Согласие», «Хамовники» и «Ресурс».

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами РФ и города Москвы.

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

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии договорных отношений;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность, принятых на себя сторонами обязательств.

1.7. Предметом настоящего Коллективного договора являются социально-трудовые, взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.8. Во исполнение настоящего Коллективного договора в ГБУ «Мой семейный центр «Семья» принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, согласованные с Профсоюзом.

1.9. Коллективный договор отражает интересы Работников и Работодателя в ГБУ «Мой семейный центр «Семья», его филиалов (ч. 4 ст. 40 ТК РФ) и не может содержать условия, ограничивающие права работников или снижающие уровень их правовых гарантий.

1.10. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Настоящий Коллективный договор состоит из 10-ти разделов и 4-х приложений.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в ГБУ «Мой семейный центр «Семья» оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме на неопределенный срок или срочный, на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и по соглашению сторон.

2.3. С Работником может заключаться трудовой договор о дистанционной (удаленной) работе, дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора - о дистанционной (удаленной) работе.

2.4. Одним из определенных сторонами условий трудового договора является трудовая функция - работа по должности (профессии) в соответствии со штатным расписанием.

Наименование должностей, профессий и специальностей устанавливается Работодателем самостоятельно в соответствии со Справочником должностей работников учреждений, подведомственных Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы. По должностям специалистов, по которым установлены внутридолжностные категории, указываются присвоенные внутридолжностные категории. В наименовании профессий рабочих указываются установленные разряды.

2.5. При разработке должностных инструкций Работодатель руководствуется квалификационными справочниками, профессиональными стандартами, утвержденными Правительством Российской Федерации.

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по должности, профессии или соответствующей квалификации предоставлять Работнику при наличии вакансий, другую подходящую работу (с согласия Работника) с оплатой не ниже, чем предусмотрено трудовым договором с ним.

2.7. Работодатель формирует в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.8. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.9. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 (два) месяца, письменно, персонально и под роспись предупредить Работников о сокращении численности и штата работников, издав соответствующий приказ с приложением списка вакантных должностей. Уведомление Работника об увольнении, возможность его трудоустройства в ГБУ «Мой семейный центр «Семья» осуществляется в соответствии с ТК РФ.

2.10. При сокращении численности или штата работников стороны договорились о преимущественном праве оставления на работе в ГБУ «Мой семейный центр «Семья» при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в учреждениях системы социальной защиты населения свыше 10 лет;
- одиноких матерей и отцов, имеющих на иждивении детей до 18-летнего возраста.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

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

основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

В случае ликвидации учреждения Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, на основании заявления и по согласованию с Работодателем может предоставляться время для самостоятельного поиска работы:

- с сохранением заработной платы, не более 4 рабочих часов в день один раз в неделю.

2.13. Работодатель обязуется содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую специальность, профессию.

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

2.15. Работодатель оказывает содействие Работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

В рабочее время включаются периоды выполнения как основных, так и подготовительно-заключительных операций (прохождение обязательного медосмотра и др.), получение инструктажа, инструмента, материалов, ознакомление с документацией, подготовка и уборка рабочего места и т.п.), а также регламентированные перерывы во время работы, предусмотренные технологией и нормативными требованиями охраны труда.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Конкретная продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), графиками работы (при наличии работы в режиме гибкого рабочего времени, рабочей недели с выходными днями по скользящему графику), утверждаемыми Работодателем.

3.4. Для Работников ГБУ «Мой семейный центр «Семья» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

В соответствии с графиком работы учреждения, графиком работы его структурных подразделений, по условиям работы, по согласованию Работника и Работодателя может устанавливаться режим рабочего времени отличный от других работников. Такой режим устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). При этом определяются начало, окончание и (или) общая продолжительность рабочего дня, перерывы для отдыха и питания, учетный период. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего учетного периода (год).

Время отдыха – это время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Виды времени отдыха установлены ст.107 ТК РФ.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется Работникам ежедневно продолжительностью 45 минут. По соглашению между Работником и Работодателем трудовым договором может быть установлена иная продолжительность перерыва для отдыха и питания, но не менее 30 минут.

3.5. В учреждении согласно ст. 112 ТК РФ установлены дополнительные выходные дни, связанные с праздниками – нерабочие праздничные дни.

3.6. Одним из видов отдыха является отпуск. Отпуск – это предоставляемое работнику ежегодное время отдыха, оплачиваемое работодателем, у которого трудится работник. В течение данного периода времени работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.

Работодатель обязан предоставить Работникам ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работодатель обязан о времени начала отпуска известить Работника под роспись не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала.

3.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Без согласия Работника Работодатель может привлечь его к сверхурочной работе в следующих случаях (ч. 3 ст. 99 ТК РФ):

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

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

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, 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.

3.8. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо лиц указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на рабочем месте.

3.9. В учреждении может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ): в отношении работников, на рабочие места которых по результатам специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.10. Отдельные Работники по распоряжению Работодателя могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Таким работникам устанавливается ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, условия и порядок установления ненормированного рабочего дня определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 1).

3.11. В учреждении основным документом учета времени, фактически отработанного каждым работником, является Табель учета использования рабочего времени.

Учет отработанного времени может проводиться как по дням и неделям, так и по суммированному принципу за установленный период. Если учет будет вестись по дням, то любая деятельность, которая выходит за рамки установленной нормы, считается сверхурочным трудом (ст. 99 ТК РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда Работников учреждения включает в себя должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ГБУ «Мой семейный центр «Семья» в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами органов исполнительной власти города Москвы.

4.2. Система оплаты труда Работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- примерных отраслевых рекомендаций по введению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы;
- мнения представительного органа работников.

Оплата труда Работников состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.3. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности в рамках субсидии на финансовое обеспечение государственного задания, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) Работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой Работниками учреждения работы.

Должностные оклады (оклады) устанавливаются в полных рублях.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) Работников учреждения в абсолютных размерах или относительных размерах к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) Работников учреждения, если иное не установлено федеральным законодательством.

4.5. Выплаты стимулирующего характера Работникам учреждения устанавливаются в целях повышения мотивации работника к качественному труду и поощрения за результаты его труда.

4.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) Работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.7. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.8. Оплата труда Работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности,

занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.9. Месячная заработная плата Работника учреждения, полностью отработавшего за этот период установленную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

4.10. Выплата заработной платы работникам ГБУ «Мой семейный центр «Семья» производится 5 и 20 числа каждого месяца, кроме чрезвычайных ситуаций, не зависящих от деятельности Центра. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

С учетом закрытия финансового бюджетного года (в соответствии с Бюджетным кодексом РФ) выплата заработной платы за декабрь может быть произведена в конце декабря на основании приказа директора ГБУ «Мой семейный центр «Семья» и/или соответствующего документа ДТСЗН города Москвы.

4.11. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления денежных средств на его лицевой счет, открытый в банке РФ при оформлении пластиковой национальной платежной карты «Мир».

Начисление и выплата заработной платы производится в денежных единицах Российской Федерации (в рублях).

4.12. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.13. Работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ за задержку выплаты заработной платы лишь в случаях вины Работодателя.

4.14. Общие требования к установлению системы оплаты труда работников ГБУ «Мой семейный центр «Семья», а также порядок оплаты труда работников, установления размеров окладов, ставок заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) определяются и регулируются Положением об оплате труда работников ГБУ «Мой семейный центр «Семья» (приложение № 2).

В целях повышения мотивации к труду Работников Центра, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины, разработано Положение о премировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр «Семья» (приложение № 3).

В целях создания условий для закрепления квалифицированных кадров в ГБУ «Мой семейный центр «Семья» разработан порядок исчисления надбавки за стаж работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы (приложение № 4).

5. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

5.1.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза (согласование) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

5.1.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, но оно не должно использоваться для междугородних переговоров и телефонов сотовой связи (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника (ст. 30, 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

5.1.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

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

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений учреждения, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка

увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

5.1.7. Члены профсоюза могут включаться в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

5.1.8. Работодатель с учетом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссии по охране труда (ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие вопросы.

5.2. Профсоюз обязуется:

5.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профсоюз представлять их интересы.

5.2.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.3. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных

актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза, работников учреждения в комиссии по трудовым спорам в суде.

5.2.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

5.2.6. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

5.2.7. Участвовать в работе комиссий учреждения.

5.2.8. Предоставлять материальную помощь членам профсоюза, болеющим более 2 месяцев, остро нуждающимся или при болезни ребенка до 16 лет, по решению заседания профкома и при наличии средств.

5.2.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении среди работников.

5.2.10. Осуществлять финансовый отчет перед членами профсоюза и работодателем один раз в год.

5.3. Председателю профсоюзной организации выплачивается ежемесячное вознаграждение в размере 5000, 00 (пять тысяч) рублей за работу по развитию социального партнерства, совершенствованию социально-трудовых отношений, охране труда, организации отдыха работников и их детей, организации досуга работников и укреплению трудовой дисциплины при условии, что численность членов профсоюза превышает 50% от общей численности, работающих в ГБУ «Мой семейный центр «Семья».

6. БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие условий труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда.

В этих целях, Работодатель систематически информирует каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе.

6.2. По инициативе одной из сторон, Работодатель совместно с Профсоюзом (и/или уполномоченным представителем Работников) рассматривают вопросы охраны труда, пожарной безопасности, проведения мероприятий по профилактике травматизма и профзаболеваний. Выявленные нарушения Работодатель обязан устранить в сроки, установленные по согласованию сторон.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Создать и обеспечить безопасные условия труда работников (ст. 214 ТК РФ):

- проводить комплексную оценку технического и организационного уровня рабочего места работника;
- оценивать влияние факторов производственной и трудовой сферы на здоровье работника.

Для реализации этого права ежегодно заключать с представителем Работников соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.3.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства из фонда оплаты труда (ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

6.3.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.3.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.3.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессии и должностей, СОУТ.

6.3.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.3.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

6.3.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.3.10. Создать в учреждении комитет (комиссию) по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников Центра (ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.3.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а

также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3.13. Работодатель обязан за свой счет укомплектовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и отдыха, аптечки для оказания первой медицинской помощи и организовать их правильное использование.

6.3.14. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения Работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза для жизни и здоровья Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений, что не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Отказ Работника от выполнения работ возможен после предварительного письменного уведомления Работодателя и составления акта комиссией, состоящей из членов Профсоюза, ответственного за охрану труда в ГБУ «Мой семейный центр «Семья» и Работодателя.

При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ, Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

6.3.15. Стороны соблюдают требования пожарной безопасности, выполняют предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

6.3.16. Работодатель несет в установленном порядке материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.4. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

6.5. Постановления Профкома по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению Работодателем.

6.6. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда, безопасности они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется проводить обязательное социальное страхование Работников предприятия от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работодатель обеспечивает выполнение первоочередных мероприятий по охране труда за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний, а также обучение по охране труда отдельных категорий застрахованных лиц.

7.2. Работодатель обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

7.3. Работодатель, за счет своих средств, обязуется создавать необходимые условия для проведения и прохождения один раз в год обязательного медицинского осмотра Работниками ГБУ «Мой семейный центр «Семья», а также дополнительной диспансеризации.

7.4. Работодатель и профсоюзный комитет проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы учреждения, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в учреждении стороны договорились:

Работодатель обязуется:

8.1. Организовать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

8.2. Считать молодым специалистом – специалиста, отвечающего одновременно требованиям:

- получил впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования;
- состоит в трудовых отношениях с учреждением;
- имеет по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов работы;
- приступил к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании.

8.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального

образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.4. Обеспечить молодым работникам доступность занятий спортом, самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов.

8.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность.

8.6. Предоставить возможность закрепления наставника за молодым специалистом, прибывшим на работу в учреждение после окончания учебного заведения.

8.7. В целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития:

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где организация работы учреждения допускает такую возможность.

8.8. Обеспечить участие в программе «Кадровый резерв» (предусмотреть создание условий для профессионального роста молодежи, и т.д.).

Профсоюзный комитет обязуется:

8.9. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников.

8.10. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

8.11. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

8.12. Контролировать обязательность прохождения медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими возраста 18 лет, в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

8.13. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

8.14. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

7.15. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

8.16. Добиваться мер социальной поддержки молодых работников в части улучшения жилищных условий.

8.17. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности организации Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

9. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9. Стороны пришли к соглашению в том, что:

9.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и получения дополнительного профессионального образования работниками для нужд учреждения.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности) при возможности финансирования.

9.2.2. Повышать квалификацию специалистов не реже, чем один раз в пять лет.

9.2.3. В случае направления работника работодателем на подготовку или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

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

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

9.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

9.2.5. Организовывать проведение аттестации работников и по ее результатам устанавливать работнику соответствующую полученной квалификационной категории надбавку, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет с «15» июля 2026г. по «14» июля 2029г. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ГБУ «Мой семейный центр «Семья», изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации ГБУ «Мой семейный центр «Семья» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

10.4. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора производятся в соответствии с действующим Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными актами РФ. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить или изменить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.5. Работодатель и Профсоюз обязуются разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, закрепленных в коллективном договоре.

10.6. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, в лице уполномоченных представителей каждой из сторон.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании Работников ГБУ «Мой семейный центр «Семья». С отчетом выступает каждая из сторон, в лице уполномоченных представителей Работодателя и Работников.

Работодатель обеспечивает нормальные условия деятельности Профсоюза по осуществлению контроля за выполнением положений Коллективного договора. Работодатель обязан предоставить объективную информацию о ходе и результатах выполнения Коллективного договора,

содействовать представителю Профсоюза в осуществлении контроля по выполнению Коллективного договора.

10.8. В случае ухудшения условий хозяйственной деятельности ГБУ «Мой семейный центр «Семья», вынуждающих Работодателя на сокращение численности или штата Работников, по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ, являющийся неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения всех Работников.

10.9. При соблюдении Работодателем условий настоящего Коллективного договора Работники ГБУ «Мой семейный центр «Семья» отказываются от проведения забастовок.

10.10. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения настоящего Коллективного договора и нарушения его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.11. Настоящий Коллективный договор составлен в 3 (трёх) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.